BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NR 44 / XI 2015

ISSN: 2353-4974



Fot. Komisja Międzyzakładowa IP w Amazonie

Trwa spór zbiorowy w Amazonie

Według delegacji związkowej uczestniczącej w negocjacjach, rozmowy za zamkniętymi drzwiami okazały się bezowocne. My mówiliśmy o podwyżkach, stażowym i akcjach, a dyrektor składał kuriozalne propozycje obniżki wynagrodzeń w zamian za otrzymanie dla załogi akcji. Wciąż słyszeliśmy, że jeśli nam się coś nie podoba, to mamy zmienić pracę s. 3



Transnational Social Strike

Strajk społeczny oznacza praktykę i proces organizacyjny, służący poszerzeniu skali społecznego buntu, jak również tworzeniu nowych i silniejszych walk w miejscach pracy i poza nimi. Na spotkanie przybyło ponad 130 osób z kilkunastu krajów Europy s. 10



Siódmy rok bez etatu

Koleżanka położna z komisji w lubuskiem, po 7 latach pracy w gorzowskim szpitalu na przymusowym samozatrudnieniu, powiedziała dość wyzyskowi i wystąpiła do sądu pracy o uznanie tzw. stosunku pracy. Zachęcamy Was, idźmy razem jej śladem! s. 7



Przełomowy wyrok trybunału

Choć Trybunał Konstytucyjny wskazał na sprzeczność między prawem do zrzeszania się, bez względu na formę zatrudnienia, a ustawą o związkach zawodowych, teraz trzeba będzie wymóc jak najszybsze wdrożenie w życie wyroku, czyli zmianę przepisów wykonawczych s. 9

Ponadto

Kod QR



Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

Załogi Amazona razem ponad granicami!



W Poznaniu w dniach 11–13 września br. odbyło się spotkanie pracowników i pracownic Amazona z Polski i Niemiec na rzecz wzmocnienia wymiany informacji i rozwoju międzynarodowej współpracy.

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA IP W AMAZONIE

Spotkanie zaczęło się wspólnym rozdawaniem ulotek przed Amazonem w Sadach, w których informowaliśmy o trwającym sporze zbiorowym. Podczas otwartej dyskusji w Teatrze Ósmego Dnia pracownicy z kilku magazynów Amazona prezentowali problemy, konflikty i sposoby organizowania się. Goście z Bad Hersfeld pod Frankfurtem nad Menem (najdłużej istniejącego Amazona w Europie) opowiadali, jak firma straszy pracowników przenoszeniem magazynów za granicę. Ta polityka strachu jest nastawiona przede wszystkim na blokowanie organizowania się pracowników, gdyż prawda wygląda tak, że Amazon rozbudowuje również swoje centra w Niemczech. Koledzy z Niemiec pokazywali zdjęcia z protestów i opowiadali o doświadczeniach strajków, które regularnie wybuchają od 2013 r. Podczas pozostałych dwóch dni dyskutowano o sposobach i narzędziach budowania solidarności pracowniczej ponad granicami, a na koniec wydano wspólne stanowisko, które publikujemy obok.

Uczestnicy postanowili regularnie wymieniać się informacjami poprzez wewnętrzny newsletter, rozsyłany co miesiąc wszystkim zaangażowanym komisjom związkowym (w języku niemieckim, angielskim i polskim). Znajdą się w nim szczegóły dotyczące warunków pracy (np. norm w poszczególnych magazynach), raporty z działań i kalendarz wydarzeń.

Zdecydowano się też powołać Fundusz Solidarnościowy, by m.in. wspierać prawnie koleżanki i kolegów, którzy wg nas zostali niesprawiedliwie zwolnieni z pracy. Aktualnie toczy się w sądzie pracy w Brandenburgii sprawa pracowników z Amazon BER3, którym nie przedłużono umów. Związkowcy utrzymują, że było to celowe działanie zarządu, gdyż ci pracownicy zasiadali w radzie zakładowej. Wkrótce ruszą również sprawy w sądzie pracy w Poznaniu. Nasza komisja domaga się przywrócenia do pracy osób, które – w naszej opinii – niesłusznie zwolniono po buncie w czerwcu 2015 r.

Kolejne Międzynarodowe Spotkanie Pracowników Amazona odbędzie się prawdopodobnie w Berlinie 12–14 lutego 2016 r.

Jeśli w czasie świątecznego szczytu wybuchną akcje strajkowe lub protestacyjne, uczestnicy spotkania postanowili, że będziemy na bieżąco nawzajem się o nich informować i wspierać.

Jako współorganizatorzy dziękujemy Teatrowi Ósmego Dnia oraz Komisji Zakładowej Inicjatywy Pracowniczej z Teatru za udostępnienie sali i wsparcie oraz klubom Zemsta i Meskalina za przygotowanie posiłku i rezerwację pomieszczenia na część nieformalną. ■



Stanowisko przyjęte z okazji Międzynarodowego Spotkania Pracowników Amazona we wrześniu 2015 r. w Poznaniu

„My – pracownicy i pracownice Amazona z Polski i Niemiec oraz osoby, które wspierają nasze działania – spotkaliśmy się w Poznaniu. Jest to drugie tego typu spotkanie. Wcześniej wiosną tego roku poznaliśmy się w Bad Hersfeld w Niemczech. Spotkania te są organizowane przez samych uczestników, niezależnie od tego, do jakiego związku zawodowego należą. Tworzymy sieć solidarności, która szuka odpowiedzi na strategie Amazona i koordynuje walkę o nasze wspólne interesy.

Tym razem rozdawaliśmy ulotki przed wejściem do Amazona w Sadach, zorganizowaliśmy otwarte dla publiczności spotkanie na temat sytuacji w Amazonie pod Poznaniem, w Bad Hersfeld i Brieselang. Zorganizowaliśmy też wiec i rozmawialiśmy z mediami. Podczas spotkania dyskutowaliśmy o sytuacji w różnych magazynach Amazona i wspólnych działaniach na rzecz poprawy warunków pracy.

Nasze doświadczenia pokazują, że pracownicy Amazona w różnych krajach borykają się z takimi samymi problemami – niskimi płacami, rosnącymi normami, dużą presją, która przekłada się na problemy zdrowotne, a także z nastawioną na dużą rotację polityką Amazona. Wszędzie Amazon wykorzystuje podobne strategie wobec żądań pracowniczych. Nie stroni od gróźb zwolnień, wywierania presji na związkowcach, czy pozorowaniu dialogu i negocjacji, podczas których z góry zakłada brak jakichkolwiek ustępstw.

Dla wszystkich, którzy brali udział w spotkaniu stało się jasne, że aby poprawić naszą sytuację, musimy szukać wspólnych rozwiązań, które wykroczą poza konkretne magazyny Amazona oraz poza granice państw. Jeśli tylko połączymy siły, oddolnie, jako pracownicy i pracownice z różnych zakładów pracy, Amazon w przyszłości nie będzie w stanie wykorzystać nas przeciwko sobie.

Wymiana doświadczeń może dać motywację, mobilizację i dodać sił pracownikom i pracownicom ponad granicami, również tym, którzy do tej pory nie uczestniczyli w spotkaniach. Niedawnym przykładem wzmocnienia siły pracowników było oddolnie zorganizowane spowolnienie pracy w Amazonie pod Poznaniem – bunt przeciwko nadgodzinom i wyraz niezadowolenia z warunków pracy. Był to także jasny sygnał solidarności ze strajkującymi w tym czasie pracownikami Amazona w Niemczech.

Jesteśmy również gotowi przeciwstawiać się represjom stosowanym przez Amazon. Pracownicy z Włoch planowali być z nami, ale jeden z nich został zwolniony w przeddzień spotkania. Musieli poradzić sobie z tym atakiem i nie mogli przyjechać do Poznania. Wyrażamy naszą solidarność ze zwolnionym pracownikiem i bardzo się cieszymy, że osoby z Włoch są gotowe wziąć udział w naszych spotkaniach i działaniach w przyszłości!

Na kolejne spotkanie – które ogłosimy na blogu **https://amworkers.wordpress.com** – zapraszamy nie tylko załogę z Włoch, ale też z nowych centrów Amazona w Pradze oraz innych FC w całej Europie.

W Poznaniu uczestnicy potwierdzili gotowość do prowadzenia wspólnych, międzynarodowych kampanii w przyszłości. Wygramy tylko jeśli będziemy mieć jasną strategię, której nie będzie w stanie przewidzieć zarząd Amazona, jeśli nasza walka zostanie zorganizowana przez samych pracowników i będzie przekraczać nasze zakłady pracy poprzez koordynację działań z załogami z innych magazynów.

Amazon workers united! Pracownicy Amazona ponad podziałami!"

ZAPROSZENIA

14.11.2015 r. g. 18:00

„Miejsce pracy – miejsce aktywizmu"

Praca jest podstawowym narzędziem kontroli społecznej w kapitalizmie. Pracownicy i kapitaliści toczą więc między sobą ciągłą walkę o ilość wykonywanej pracy. W Polsce istnieją środowiska działaczy, którzy zatrudniają się w określonych branżach, aby poznawać w jaki sposób pracownicy unikają pracy a kapitaliści próbują im ją narzucać. Taka polityczna działalność wiąże się też ze wzmacnianiem różnych form pracowniczego oporu występujących na gruncie procesu produkcji. Jej częścią jest wymiana doświadczeń związanych z metodami wyzysku i walką przeciwko niemu występujących w różnych przedsiębiorstwach kapitalistycznych. Na spotkaniu "miejsce pracy – miejsce aktywizmu" omówimy doświadczenia polskich migrantów zarobkowych zatrudnionych w branży logistycznej w zachodnim Londynie, pracowników Amazona pod Poznaniem i operatorów żurawi wieżowych z Warszawy.

Kolektyw Syrena i OZZ IP

Syrena, ul. Wilcza 30, W-wa

07.12.2015 r. g. 18:00

Spotkanie koordynacyjne komisji IP z Mazowsza

W ostatnim czasie OZZ Inicjatywa Pracownicza w Warszawie zaczęła się dynamicznie rozwijać - powstają kolejne komisje i coraz więcej osób dołącza do naszego związku. Uważamy, że nadszedł czas na skoordynowanie naszych działań w skali lokalnej: regularne wymienianie informacji o tym co robimy w poszczególnych komisjach, wspólne dyskutowanie nad problemami, wzajemne wsparcie naszych działań, dyskutowanie o tym co możemy zrobić wspólnie. Spotkanie poświęcone będzie następującym kwestiom: omówienie bieżących problemów z jakimi borykają się poszczególne komisje; omówienie planowanych przez poszczególne komisje działań; dyskusja nad tym w jaki sposób możemy sobie nawzajem pomagać; omówienie inicjatyw, które moglibyśmy zrealizować wspólnymi siłami (np. akcje ulotkowe, wydanie plakatu, zorganizowanie konferencji itp.). Spotkania odbywają się w **każdy pierwszy poniedziałek miesiąca**.

Warszawska Komisja Środowiskowa IP

New Emma Hostel, ul. Wilcza 25, W-wa

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań / **ISSN:** 2353-4974 / **Redakcja:** ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa / **Redagują:** redaktorka prowadząca: Małgorzata Kret; korekta: Lucek, Elan Mehl, Jarosław Susz; red. nacz. Krzysztof Łagutko / **Druk:** Polskapresse Oddział Poligrafia, ul. Matuszewska 14, 03-876 Warszawa

Biuletyn „Inicjatywa Pracownicza" jest bezpłatnie dystrybuowany wśród komisji naszego związku i sympatyków. Jeśli chcesz otrzymywać biuletyn, napisz na nasz adres e-mail: prasowy@ozzip.pl lub wyślij zaadresowaną kopertę formatu A-3 wraz ze znaczkiem pocztowym na adres redakcji.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

Inicjatywa Pracownicza w sporze zbiorowym z Amazonem

Pod koniec czerwca 2015 r. Komisja Międzyzakładowa Inicjatywy Pracowniczej weszła w spór zbiorowy z Amazonem. Po serii negocjacji nie osiągnięto porozumienia co do żadnego z postulatów, spór zatem zaostrza się.

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA IP W AMAZONIE

Według delegacji związkowej uczestniczącej w negocjacjach, rozmowy za zamkniętymi drzwiami okazały się bezowocne. My mówiliśmy o podwyżkach, stażowym i akcjach, a dyrektor składał kuriozalne propozycje obniżki wynagrodzeń w zamian za otrzymanie dla załogi akcji. Wciąż słyszeliśmy, że jeśli nam się coś nie podoba, to mamy zmienić pracę.

Jesteśmy przekonani, że gdyby nie protesty, niezadowolenie załogi i rozpoczęcie sporu zbiorowego, to nie byłoby podwyżki nawet o 1 zł. Amazon wprowadził ją kilka tygodni po buncie w czerwcu tego roku. Podobna sytuacja miała miejsce w niemieckich oddziałach Amazona. Tam tzw. przegląd wynagrodzeń – czyli negocjacje w sprawie płac – trwały 6 lat, ale podwyżki pracownicy wywalczyli sobie dopiero po pierwszych strajkach. W Polsce również firma próbuje robić wszystko, by zmarginalizować działania pracowników i przypisać sobie wszystkie zasługi. Udaje też, że nie widzi rosnącego rozczarowania i przemęczenia po tym, jak znów podkręcono normy. Nie pochwali się mediom, ilu z nas miało kontuzje w pracy, skręcone kostki, wodę w kolanach czy problemy z kręgosłupem po przejściu 20 km na jednej zmianie lub staniu przy komputerze przez całą noc. Trzy do pięciu dni bez wypadku to u nas standard, dłuższe okresy bez wypadku to 12-15 dni. Firma nie dostrzega rozgoryczenia pracowników „podwyżkami", które na naszych kontach w ogóle nie były widoczne, bo zarazem nie naliczono premii za produktywność! A wszystko to ma miejsce po zaledwie roku funkcjonowania Amazona w Polsce!

Dostajemy coraz więcej tzw. negatywnych *feedbacków* (ujemnych ocen), głównie z powodu niskich norm. Najczęściej nie wynikają one z naszej winy, lecz z winy nienaładowanych skanerów, pustych wózków, braku miejsca na wieży czy ilości towarów na linii. Groźba „rekomendacji do zwolnienia" ma być jak kij, natomiast marchewką jest obietnica tzw. konwersji, czyli przejścia z agencji pracy tymczasowej do Amazona. Mamy się bać zwolnień, nieprzedłużenia agencyjnych umów i przez to pracować szybciej. Gdy pracujemy dobrze, pochwały są odnotowywane w aktach, menadżerowie jednak nigdy nam ich nie przekazują. Sporo dobrych pracowników agencyjnych, którzy zostali zatrudnieni po jakimś czasie bezpośrednio przez firmę, po okresie próbnym nie dostało stałych umów – jakby praca przez agencje nie wystarczała, by wykazać ich kompetencje!

Firma odrzuca poniższe żądania związku:

1. **Podwyżki godzinowej stawki podstawowej do co najmniej 16 zł brutto.** W związku z corocznym wzrostem minimalnego wynagrodzenia, wzrostem obowiązków oraz rosnącymi normami pracownicy oczekują podwyżek.
2. **Wprowadzenia dodatków stażowych.** W związku z dużą rotacją w firmie doświadczeni pracownicy z dłuższą historią zatrudnienia powinni otrzymywać dodatki stażowe po 12 i 24 miesiącach pracy, kolejno o ok. 10% i 15%
3. **Wprowadzenia akcji pracowniczych.** Pracownicy chcą wprowadzenia akcji jako narzędzia motywacji również w Polsce, jako że Amazon oferuje je za granicą.
4. **Wprowadzenia rocznych grafików pracy.** Aktualne miesięczne grafiki pracy utrudniają planowanie czasu wolnego, pracownicy chcą otrzymywać roczne grafiki, podobnie jak pracownicy zatrudnieni przez Amazon w Niemczech.
5. **Wprowadzenia regulaminu w sprawie przerw urealniającego ich czas trwania.** W związku z dużą odległością od stanowisk do pomieszczeń socjalnych czas musi być prawidłowo rejestrowany np. od bramki, a nie od dzwonka na przerwę w hali.

Należy podkreślić, że konflikt między załogą a pracodawcą narastał od miesięcy. Już wcześniej pracownicy zrzeszeni w Inicjatywie Pracowniczej sygnalizowali liczne problemy. Na początku roku 100 osób podpisało się pod petycją przeciwko pracy w dni świąteczne, później ponad 400 osób podpisało protest przeciwko rosnącym normom oraz zbyt niskim wynagrodzeniom, a w ostatnim czasie 750 pracowników opowiedziało się przeciwko zmianom godzin pracy. Pracownicy tak komentowali zmianę godzin pracy: „Nikt nas nawet nie zapytał o zdanie. Amazon przechwala się, że wsłuchuje się w głosy pracowników. Ankiety na monitorach, tablice dla pracowników, codzienne meetingi. Pyta o różne błahe sprawy, ale nie o to, co dla nas najważniejsze – o godziny pracy, rosnące normy, niskie wynagrodzenia, pracę w dni świąteczne". Większość pracownikom nie chce zaczynać zmiany nocnej o godzinie. 17:00, gdyż jak mówią niektórzy: „Z naszego krótkiego dnia, kiedy ledwo odsypiamy nocki, zostanie jeszcze mniej czasu dla nas i naszych rodzin. Kto odbierze dzieci z przedszkola? Oznacza to też, że spadną nasze zarobki, bo dodatek za pracę w nocy należy nam się od godz. 22". Wcześniej, Inicjatywa Pracownicza zaproponowała przeprowadzenie ankiety na ten temat, co ogłosiliśmy na firmowej tablicy „Głos Pracownika". Dyrektor odpisał jednak, że decyzja w tej sprawie już zapadła, gdyż trzeba skrócić czas dotarcia paczek do klientów. Nasza komisja podkreśla, że Amazon to nie tylko klienci, paczki, „krytyczne terminy" – to też my, pracownicy!

Szalę goryczy przelało ogłoszenie, że w dniach 24 i 25 czerwca pracownicy mają pracować po 11 godzin (zamiast zwyczajowej 10-godzinnej zmiany). W tym samym czasie od kilku dni strajkowały załogi w kilku niemieckich centrach Amazon, które domagały się przyjęcia układu zbiorowego pracy obowiązującego dla firm zajmujących się handlem internetowym (a w związku z tym – wzrostu stawki podstawowej). Amazon upiera się, że działa jak firma logistyczna, a w tym sektorze stawki w Niemczech mogą być niższe. Niemcy domagali się też i poprawy warunków pracy: stałych umów, uregulowania kwestii przerw, zmniejszenia presji na wydajność, większego szacunku. Niemcom przekazano list od Inicjatywy Pracowniczej Amazon z wyrazami poparcia. Kolportowaliśmy też ulotki na temat strajków oraz biuletyn związkowy, a na tablicy związkowej zawisły zdjęcia z demonstracji. Wielu z nas dyskutowało o strajku w pracy i było poruszonych tym, że firma zmusza nas do pracy o godzinę dłużej w tych samych dniach, gdy nasi koledzy i koleżanki za granicą strajkują. Nosiliśmy w pracy podarowane przez nich strajkowe koszulki z hasłem: „Tak dla Amazon, ale z układem zbiorowym pracy".

Na wiaduktach w Sadach wywieszono transparenty z hasłem: „Popieramy strajki w Amazonie w Niemczech".

Część załogi na zmianie nocnej z dnia 24 na 25 czerwca, po rozpoczęciu 11 godziny pracy, postanowiła spontanicznie wyrazić solidarność oraz okazać swoje niezadowolenie z ogólnych warunków pracy i płacy w Amazon POZ1 poprzez spowolnienie pracy. Inni odmówili pracy w tych dniach, biorąc urlopy na żądanie, gdyż jak stwierdzili – nie chcą być łamistrajkami. Choć nie znamy poszczególnych motywacji pracowników, którzy wzięli udział w tych spontanicznych wydarzeniach, to naszym zdaniem główną przyczyną była reakcja załogi na stosowaną przez firmę anty-pracowniczą politykę i ignorowanie dotychczasowych form reprezentacji pracowniczej. Niektórzy pracownicy chcieli po prostu wziąć sprawy w swoje ręce.

Reakcją pracodawcy były represje. W kolejnych dniach przeprowadzono szereg rozmów z pracownikami, w efekcie zawieszono kilka losowo według nas wybranych kobiet z działu pick. Nasza komisja wydała wobec tego następujące stanowisko: „W związku z informacjami, jakie dotarły od pracowników do Komisji Międzyzakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza dotyczącymi zawieszenia w obowiązkach co najmniej 4 pracowników, domagamy się wyjaśnień, jakie były tego powody. Według naszego obecnego rozeznania jedyną przyczyną takiego postępowania pracodawcy jest próba wywarcia nacisku na załogę, która spontanicznie wyrażała swoje poparcie dla strajku w niemieckim Amazon i żądań naszych niemieckich koleżanek i kolegów. Uważamy, że restrykcje nie uspokoją nastrojów wśród poznańskiej załogi Amazon, a jedynie zaognią tlący się konflikt. Dlatego apelujemy do zarządu o odwieszenie pracownic Amazon i podjęcie z OZZ Inicjatywa Pracownicza rozmów dotyczących poprawy warunków pracy i płacy".

Ostatecznie pięć osób podpisało porozumienie z firmą i zdecydowało się samodzielnie odejść z pracy. Kolejne dwie osoby otrzymały wypowiedzenia, które uznały za niesprawiedliwe i złożyły pozew do sądu pracy przeciwko Amazonowi. Firma konsultowała jeszcze ze związkiem dwa kolejne zwolnienia, do których póki co nie doszło. Inicjatywa Pracownicza do końca będzie bronić tych pracowników. Przekonujemy kolegów i koleżanki w ulotkach rozdawanych przed bramą, że „Będziemy silni, tylko jeśli będziemy trzymać się razem i nie damy się zwieść, że protesty i strajki nie mają sensu. Nie damy się przestraszyć!".

Kolejnym problemem okazała się dla nas postawa NSZZ „Solidarności" z Amazona, która w swoim oficjalnym stanowisku odcięła się od protestujących pracowników, gdyż jak uznali: „metody działania, postawa konfrontacyjna [OZZ Inicjatywy Pracowniczej] budzą nasze wątpliwości". W sytuacji, gdy zarząd w odwecie zawiesza czy próbuje zwolnić losowo wybrane osoby z całkiem sporej grupy, odcięcie się zakładowej „Solidarności" od wysiłków na rzecz poprawy warunków pracy jest dla nas po prostu ciosem w plecy.

„Solidarność" rzekomo uznała nasze postulaty w sporze zbiorowym za słuszne. Niemniej stwierdza, że nie po drodze jej ze stosowanymi przez nas metodami. W istocie Inicjatywa Pracownicza i „Solidarność" różnią się. Po pierwsze, członkowie i członkinie komisji Inicjatywy Pracowniczej samodzielnie podejmują decyzje o tym, jak funkcjonować. Decyzja o wejściu w spór zbiorowy została podjęta przez załogę zakładu, a nie pod dyktando biurokracji z centrali. W naszym związku nie ma etatowych działaczy.

Po drugie, w inny sposób określamy relacje między pracownikami a właścicielami firm, z czego wynikają różnice w działalności obu związków. Przede wszystkim twierdzimy, że pracownicy muszą zbudować siłę w kontrze do pracodawców. To szefowie czerpią zyski z naszej pracy – tym większe, im niższe są nasze płace, dłuższe i bardziej elastyczne godziny pracy oraz im bardziej wyśrubowane są normy. Odczuwamy to na własnej skórze w Amazonie. „Solidarność" napisała, że swoje cele pragnie osiągnąć na drodze dialogu i współpracy z Amazonem „w duchu wzajemnego szacunku". Dla nas szukanie na siłę dialogu społecznego i wyrozumiałość wobec bezwzględności szefów jest naiwnością. Firma osiąga wielkie zyski, podczas gdy my zarabiamy ledwo powyżej płacy minimalnej. Polityka firmy nieraz dowiodła, że nie ma w niej miejsca na poprawę warunków pracy zgodnie z wolą związkowców, że Amazon nie liczy się ze związkami w innych krajach np. unikając podpisania zbiorowych układów pracy. W Wielkiej Brytanii Amazon zasłynął z rozbijania związków zawodowych, do czego wynajęto specjalistyczne firmy.

Nasza komisja, rozdając ulotki i rozmawiając z załogą na hali, przekonuje, że tylko działając razem mamy siłę, z którą szefostwo musi się liczyć. I tylko razem jesteśmy w stanie wywalczyć lepsze warunki pracy i płacy! Dlatego zachęcamy do zapisywania się do Inicjatywy Pracowniczej. W naszej komisji jest już blisko 300 osób. Niedawno współorganizowaliśmy Międzynarodowe Spotkanie Pracowników Amazona, na rzecz wzmocnienia pracowniczej solidarności ponad granicami (zobacz str. 2). Wkrótce kilkanaście ujawnionych pracodawcy osób będzie nosić koszulki z logiem związku, tak by łatwej znaleźć nas na hali. Zrzeszamy pracowników agencji pracy tymczasowej i działamy na rzecz ich stałego zatrudnienia w firmie. Bronimy ludzi przed zwolnieniami, tłumaczymy jak rozumieć oceny wydawane przez menadżerów. Nasi członkowie i członkinie udzielają się w Komisji BHP oraz Komisji Socjalnej, by wywalczyć więcej dla pracowników.

W lipcu br. rozdawaliśmy ulotki pod centrami Amazon we Wrocławiu, w których informowaliśmy o wejściu Inicjatywy Pracowniczej w spór zbiorowy. Jak pisaliśmy w ulotce: „Brak postępu w rozmowach upoważni związek do dwugodzinnego strajku ostrzegawczego, a nieosiągnięcie ostatecznego porozumienia upoważni załogę do podjęcia oficjalnej akcji strajkowej, w której będą mogli wziąć udział też pracownicy Amazona we Wrocławiu. […] Przejście do kolejnej fazy mediacji oznaczać będzie zaostrzenie konfliktu. Dużo zależy od tego, jakie będą nastroje załogi. Przez rozmowy za zamkniętymi drzwiami wiele nie wywalczymy!".

Wszystko przed nami! Amazon szykuje się do kolejnego przedświątecznego szczytu, na którym znowu zarobi niewyobrażalne sumy. Czy zgodzimy się na to, by za nasz wysiłek dostać pensję, za którą trudno godnie przeżyć? ■

Kontakt do OZZ Inicjatywa Pracownicza Amazon: **ipamazon@wp.pl** / tel. **721 852 897** (tylko sms)
Pracownicy z Sadów mogą wrzucić korespondencję do skrzynki na tablicy związkowej umieszczonej przy dolnej kantynie naprzeciw stanowisk HR.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / MAZOWIECKIE

Zaniedbania i groźby

17 lipca 2015 r. Komisja Operatorów Żurawi Wieżowych OZZ IP otrzymała informację o nieprawidłowościach przy odbiorze żurawia wieżowego firmy Jalen pracującego na budowie osiedla „Kolorowy Gocław" w Warszawie. W kabinie żurawia zamiast zamontowanego na stałe siedzenia wstawiony był stary, obrotowy fotel biurowy

KOMISJA OPERATORÓW ŻURAWI WIEŻOWYCH

Oprócz tego, stan techniczny innych urządzeń tego żurawia pozostawiał wiele wątpliwości. W związku z koniecznością wykonywania precyzyjnych ruchów operator musi mieć nieruchome i stabilne siedzisko, w przeciwnym wypadku zwykłe przechylenie żurawia może doprowadzić do wypadku.

Zaistniała sytuacja stanowiła więc bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia operatora oraz innych pracowników budowy. Zgodnie ze statutem związku i ustawą o związkach zawodowych, w obawie o warunki pracy na tej budowie i wysokie ryzyko zagrożenia wypadkiem, 20 lipca Komisja złożyła pismo do Urzędu Dozoru Technicznego (instytucji odpowiedzialnej m. in. za dopuszczanie do użytku wykorzystywanego na budowach sprzętu), w którym wystąpiła z zapytaniem o podstawę prawną odbioru tego urządzenia przez inspektora UDT i dopuszczenia go do pracy. Komisja wniosła również o zbadanie tej sprawy i upublicznienie dokumentów dotyczących zaistniałej sytuacji. Przewodniczący Komisji w towarzystwie prawniczki udał się również na tę budowę w celu rozmowy z kierownikiem. Nie uzyskali tam jednak żądanych informacji, zaś godzinę później rozpoczęły się telefony z pogróżkami, które wykonywał kierownik firmy Jalen. Nagrania rozmów i towarzyszących im pogróżek posłużyły za podstawę do, złożonego w dniu 21 lipca 2015 r., zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa.

Sprawa jest kolejnym, jawnym przykładem poczucia bezkarności przedsiębiorców i represji wobec działalności związkowej.

Komisja Operatorów Żurawi Wieżowych IP oraz Warszawska Komisja Środowiskowa IP nie zamierzają pozostawić spraw biegowi narzuconemu przez budowlanych przedsiębiorców. Nie poprzestaniemy na zgłoszeniu sprawy do prokuratury. Będziemy uważnie patrzeć na ręce firmie Jalen oraz jej kontrahentom, którzy dążąc do maksymalizacji zysków ignorują podstawowe zasady bezpieczeństwa. Za skandaliczne uważamy również dopuszczenie przez UDT – instytucję mającą w założeniu czuwać m.in. nad bezpieczeństwem pracowników – niesprawnego sprzętu na budowę.

Zaistniała sytuacja jest atakiem nie tylko na OZZ Inicjatywa Pracownicza, ale przede wszystko na podstawowe prawa pracownicze i ludzką godność. ■

Napisz do nas: **operator.zurawia@o2.pl**


Fot. http://www.operatorzy.ozzip.pl

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / MAZOWIECKIE

Spotkanie regionalne

13 października w Warszawie odbyło się spotkanie koordynacyjne komisji OZZ IP działających na terenie województwa Mazowieckiego

WARSZAWSKA KOMISJA ŚRODOWISKOWA

Głównym celem spotkania była wymiana informacji na temat sytuacji w zakładach pracy i branżach w których działają struktury naszego związku oraz zaplanowanie wspólnych działań.

W spotkaniu udział wzięły przedstawicielki i przedstawiciele z komisji zakładowe działających w Aelia Polska, Płockim Ośrodku Kultury i Sztuki (POKIS), Narodowym Instytucie Audiowizualnym (NInA) oraz Warszawska Komisja Środowiskowa (WKŚ), Komisja Środowiskowa Pracujących w Organizacjach Pozarządowych i Komisja Środowiskowa Pracowników Sztuki.

Sytuacja w zakładach pracy i branżach

W sierpniu br. komisja w Aelii, w związku z brakiem jakichkolwiek efektów rozmów, zawiesiła negocjacje z pracodawcą. W ostatnim czasie pracownice firmy koncentrowały się na rozwijaniu kontaktów z zagranicznymi organizacjami związkowymi z sektora handlu. Podczas międzynarodowego spotkania w Poznaniu (patrz str. XX) udało im się nawiązać kontakty z francuskim SUD – *Commerce et Services* i podyskutować o przyszłych wspólnych działaniach solidarnościowych. Komisja w Aelii jest także cały czas zaangażowana w sądową walkę o przywrócenie do pracy Anny Kucharzyk.

Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych podjęła w ostatnim miesiącu interwencję ws. Pawła Matusza – pracownika Fundacji Bęc Zmiana (patrz str. XX). Sprawa ta wywołała ożywioną debatę wśród warszawskich organizacji pozarządowych i stała się punktem wyjścia do szerszej dyskusji o warunkach zatrudnienia w stowarzyszeniach i fundacjach.

Komisja Pracowników Sztuki, oprócz podejmowania interwencji w konkretnych przypadkach łamania praw pracowniczych w instytucjach kultury, kontynuowała monitorowanie konkursów dyrektorskich oprotestowując (często skutecznie) przypadki „politycznego sterowania" nimi. Ponadto, artyści i artystki zrzeszeni w IP cały czas prowadzą rozmowy z rządem w sprawie systemu zabezpieczenia społecznego dla twórców kultury.

Komisja z POKIS, po ubiegłorocznym wywalczeniu równych podwyżek dla wszystkich pracowników instytucji, planuje działania ws. zasad rekompensowania personelowi ośrodka dodatkowych prac wykonywanych dla podmiotów zewnętrznych.

WKŚ w ostatnich miesiącach starała się wspierać społeczność kurdyjską – zarówno na polu praw pracowniczych imigrantów i imigrantek z Kurdystanu jak i w kwestii wsparcia ich dążeń niepodległościowych na Bliskim Wschodzie. Dotychczas w ramach współpracy z Fundacją Demokratycznej Społeczności Kurdyskiej-Polska udało się zorganizować spotkanie dyskusyjne o kurdyjskim ruchu niepodległościowym oraz demonstrację upamiętniająca ofiary zamachu w Ankarze.

Najmłodsza komisja IP z regionu Mazowsza, zrzeszająca pracowników i pracownice NInA, stara się na razie dokonać diagnozy głównych problemów jakie występują w Instytucie i rozpocząć akcję informacyjną wśród personelu zachęcającą do wstępowania do związku.

Wspólne działania

Podczas spotkania przedstawiono projekt akcji informacyjnej skierowanej do osób pochodzących z Ukrainy i krajów b. ZSRR. Z analizy lokalnego rynku pracy wynika bowiem, że coraz powszechniej zatrudniani są imigranci i imigrantki (szczególnie ze Wschodniej Europy), którzy i które często nie mają świadomości własnych praw, pracują w warunkach skrajnego wyzysku, bez kontaktu z koleżankami i kolegami z Polski. W ramach akcji zaplanowano wydanie ulotek i plakatów w językach rosyjskim i ukraińskim.

Kolejnym z planowanych działań jest przygotowanie materiałów informacyjnych nt. umów śmieciowych. Praktycznie we wszystkich branżach, w których działa IP, utrzymuje się trend do korzystania z umów o dzieło i umów zleceń, co w różny sposób pogarsza sytuację pracowników oraz utrudnia stosowanie ustawowych narzędzi działalności związkowej. Częstym problemem jest brak znajomości negatywnych konsekwencji zatrudnienia na umowach śmieciowych. Aby temu przeciwdziałać komisje IP przygotują broszurę i ulotki informacyjne dotyczące tego tematu.

Przedstawiciele i przedstawicielki wszystkich komisji zgodnie stwierdzili, że poza materiałami tematycznymi, związek potrzebuje także ogólnych materiałów informacyjnych – w tej sprawie został skierowany apel do Komisji Krajowej o wydrukowanie podstawowej i rozszerzonej wersji ulotki informacyjnej.

Podsumowanie

Październikowe spotkanie było drugim z kolei zebraniem komisji z Mazowsza. Przedstawiciele wszystkich komisji zdecydowali, że spotkania będą odbywać się w **każdy pierwszy poniedziałek miesiąca**. Będą one przebiegać w podobny sposób: zaczniemy od przeglądu sytuacji w poszczególnych komisjach, a następnie przejdziemy do dyskusji nad działaniami, jakie wspólnie możemy podjąć w skali lokalnej. Uważamy, że jest to praktyczny przykład na to jak związek może funkcjonować nie ograniczając się do swoich branż czy zakładów.

Przy okazji pragniemy podziękować za gościnę spółdzielczemu hostelowi New Emma mieszczącemu się przy ul. Wilczej 25 w Warszawie.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

Rozmowy płacowe w HCP

Od 2009 r., kiedy to doszło do masowych zwolnień i restrukturyzacji zakładów, realne płace pracowników produkcyjnych w Cegielskim spadają. Podczas gdy między 2009 a 2014 r. inflacja w Polsce wynosiła ok. 16%, średnie wynagrodzenie pracowników produkcyjnych HCP „na dniówce zadaniowej" wzrosło o 12,6% w przypadku średniej płacy liczonej z dodatkami, a bez nich o 14,2%. Oznacza to, że w rzeczywistości płace spadły.

KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA IP PRZY HCP SA

Pod koniec kwietnia 2015 r., komisja Inicjatywy Pracowniczej przy HCP SA, w związku z toczącymi się rozmowami płacowymi, wydała swoje stanowisko. Podkreślono w nim, że: „Wg GUS średnie miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw wynosiło w grudniu 2008 r.: 3428,01 zł brutto, a w grudniu 2014 r.: 4379,26 zł brutto, czyli wzrosło o 27,7%, gdy w tym samym czasie wszystkim pracownikom HCP (produkcyjnym i umysłowym) pensje wzrosły zaledwie o 19%".

Komisja Międzyzakładowa zauważyła jednak, że w tym samym czasie średnia płaca pracowników umysłowych w HCP wzrosła o ok. 25%, czyli ponad inflację. Oznacza to, że spadek realnego wynagrodzenia w firmie dotyczył tylko pracowników fizycznych.

Wobec powyższego związek zażądał 5-procentowej podwyżki, która oznaczałaby wzrost płacy w Cegielskim (średnio miesięcznie) o ok. 225 zł. Doprowadziłoby to do indeksacji płac w związku z inflacją i zahamowałby tendencje spadkowe w zakresie wynagrodzeń. Ponadto, biorąc pod uwagę rosnącą w ostatnim czasie dysproporcję płac między pracownikami umysłowymi i produkcyjnymi, związek domagał się wzrostu płac kwotowo: dla pracowników produkcyjnych o 300 zł, a dla umysłowych o 100 zł miesięcznie brutto.

Dyrekcja, tłumacząc się niepewną sytuacją ekonomiczną firmy, wobec postulatów płacowych nie chciała ustąpić. Wobec powyższego Inicjatywa Pracownicza nie podpisała porozumienia płacowego w punkcie dotyczącym ogólnego wzrostu płac. Dyrekcja HCP natomiast przystała na postulat naszego związku dotyczący dodatkowych wypłat z tytułu sprzedaży ośrodka wypoczynkowego. Początkowo pracodawca próbował przenieść całość lub ich część na koniec roku, ostatecznie jednak pieniądze zostały wypłacone pracownikom w dwóch ratach w okresie letnim. W kwestii tej, jak też formalnych zmian w premiowaniu kadry menedżerskiej, związek nasz podpisał z pracodawcą porozumienie.

Inicjatywa Pracownicza zakłada, że sytuacja ekonomiczna firmy ulegnie w najbliższych miesiącach stabilizacji i na początku przyszłego roku kwestia wysokości wynagrodzeń i wyrównania dysproporcji między pracownikami fizycznymi a umysłowymi powróci. Związek spodziewa się także, że jesienią zostaną zmienione zasady finansowania wycieczek z funduszu socjalnego, o co postulujemy od wielu lat. Przypomnijmy, że IP występuje przeciwko nadmiernym wydatkom na wycieczki, z których korzysta bardzo ograniczone i często powtarzające się grono pracowników HCP. IP postuluje natomiast rozdysponowanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bezpośrednio do pracowników. ■

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Aelia: prawo cywilne przeciwko prawom związkowym

Konflikt pomiędzy Inicjatywą Pracowniczą a Aelia Polska trwa od ponad roku i z pozoru nie różni się od innych historii organizacji związkowych w sektorze prywatnym. Tym, co decyduje o jego wyjątkowości jest sięgnięcie przez firmę po przepisy prawa cywilnego, które silnie utrudniają działania związkowe krytyczne wobec polityki firmy.

JAKUB GRZEGORCZYK

Komisja Zakładowa IP w sklepach wolnocłowych Aelia powstała w maju 2014 r. Założyły ją pracownice ze sklepów na warszawskim lotnisku Fryderyka Chopina. Niedługo potem dyrekcja Aelii otrzymała informację o powstaniu komisji, listę postulatów oraz pismo o objęciu tzw. „ochroną związkową" przewodniczącej komisji – Anny Kucharzyk. Początkowo komisja postawiła sobie za cel stosunkowo niewielkie zmiany poprawiające jakość pracy: zapewnienie miejsc siedzących dla pracowników i pracownic; wprowadzenie procedur gwarantujących, że personel sklepów będzie traktowany przez przełożonych z szacunkiem; wcześniejsze powiadamianie pracowników i pracownic o zmianach w grafiku. Pomimo stosunkowo skromnych żądań komisji, 3 dni po poinformowaniu pracodawcy o powstaniu związku, reprezentantka IP nie została wpuszczona do strefy pasażerskiej na lotnisku. Jak ustalono w toku rozmowy z pracownikami ochrony, jej przepustka została cofnięta na wniosek pracodawcy. Po upływie kolejnych 3 dni pracodawca zapowiedział na piśmie dyscyplinarne zwolnienie Anny Kucharzyk, do którego ostatecznie doszło 7 czerwca – pomimo, że komisja nie wyraziła na zwolnienie zgody. Tym samym naruszono przepisy Ustawy o związkach zawodowych i Kodeksu pracy, zgodnie z którymi rozwiązanie lub wypowiedzenie umowy o pracę osobie reprezentującej związek w danym zakładzie pracy jest możliwe tylko, jeśli ten związek wyrazi na to zgodę. Wg relacji pracownic Aelii, przez pierwsze tygodnie działania komisji, dyrekcja konsekwentnie odmawiała negocjacji ze związkiem, jednocześnie próbowała dowiedzieć się kto z personelu wypełnił deklarację członkowską (podobnie jak w wielu innych komisjach IP, w Aelii ujawniono pracodawcy tylko osoby chronione).

Inicjatywa Pracownicza zareagowała na zwolnienie Anny Kucharzyk kampanią protestacyjną i serią pikiet na lotniskach w całym kraju (w Warszawie, Poznaniu, Łodzi, Wrocławiu). O sprawie zrobiło się głośniej w lipcu 2014 r., kiedy w „Dużym Formacie" (magazynie „Gazety Wyborczej") ukazał się artykuł Marcina Wójcika pt. Piekło na Okęciu – opisujący warunki pracy w Aelii. Tuż po publikacji artykułu, Minister Pracy i Polityki Społecznej publicznie zapowiedział złożenie wniosku o kontrolę do Państwowej Inspekcji Pracy. Natomiast Anna Kucharzyk, z pomocą związku, złożyła do sądu pozew o przywrócenie do pracy i odszkodowanie za zwolnienie z naruszeniem przepisów Kodeksu pracy. Działania te przyniosły efekty dopiero po ponad dwóch miesiącach. W sierpniu 2014 r., kierownictwo Aelii rozpoczęło rozmowy z komisją IP i wprowadziło kilka zmian w sklepach na lotnisku: udostępniono kasjerom i kasjerkom krzesła i rozpoczęły się wypłaty ekwiwalentów za odzież roboczą. W firmie wprowadzono także kilka zmian, o które komisja nie wnioskowała, ale których od dawna domagało się wiele osób: magazynierzy otrzymali nowy sprzęt; konsultantki urody nie muszą już rozdawać ulotek w swoim czasie pracy; a na skutek kontroli PIP, pracownicy i pracownice wreszcie uzyskali dostęp do osobnych przebieralni (do tej pory mieli do dyspozycji jedną – koedukacyjną).

Prawo cywilne – narzędziem cenzury

Jesienią ub.r. wydawało się, że konflikt utracił swoją intensywność. Okazało się jednak, że względny „spokój" był związany z tym, że firma podjęła działania przeciwko związkowi na drodze sądowej. 22 października Komisja Krajowa IP otrzymała postanowienie Sądu Okręgowego w Poznaniu, który na wniosek Aelii, w trybie tzw. „zabezpieczenia roszczenia ochrony dóbr osobistych" zakazał związkowi m.in.:

- publikowania w środkach masowego przekazu materiałów zawierających hasła dotyczące wyzysku oraz represjonowania za działalność związkową i zastraszania pracowników i pracownic Aelii za ich działalność związkową;
- dystrybuowania 41 numeru biuletynu „Inicjatywa Pracownicza" oraz ulotek „Kupon etycznego konsumenta" (ulotki dystrybuowano latem 2014 r. podczas akcji protestacyjnych);
- organizowania pikiet związanych z wyzyskiwaniem oraz zastraszaniem i represjonowaniem pracowników i pracownic Aelii.

Postanowienie zapadło w związku z pozwem o naruszenie dóbr osobistych Aelii, w którym firma domagała się (poza wyżej wymienionymi zakazami), żeby Inicjatywa Pracownicza wpłaciła 5 tys. zł na Warszawskie Hospicjum dla Dzieci. Odbyło się to na posiedzeniu niejawnym, bez udziału reprezentantów i reprezentantek strony związkowej i faktycznie uniemożliwiło dalsze, legalne prowadzenie akcji protestacyjnych. Związek złożył zażalenie i zapowiedział szereg akcji pod hasłem: „Stop cenzurowaniu działalności związkowej". Pikiety odbyły się w pierwszym tygodniu grudnia 2014 r. w Warszawie, Wrocławiu, Poznaniu, Krakowie, Katowicach i Gdańsku (w tym ostatnim mieście akcje zorganizowały osoby solidaryzujące się ze związkiem pod kawiarniami sieci So! Coffe należącymi do tej samej grupy kapitałowej co Aelia). Poza akcjami w Polsce, solidarnościowa pikieta odbyła się także w biurze Lagardere (międzynarodowa grupa kapitałowa do której należy Aelia) w Paryżu – zorganizował ją francuski związek Solidaires przy współpracy z niemieckim Ver.Di.

Postanowienie poznańskiego sądu dało jednak pretekst policji do rozwiązania pikiety w Warszawie. Natomiast w związku z pikietą na Lotnisku im. Lecha Wałęsy w Gdańsku, pozew o naruszenie dóbr osobistych przeciwko IP złożyła kolejna firma – LS Travel Foodservice Poland, która prowadzi kawiarnie So! Coffe. Żądania były bliźniacze podobne do tych postawionych przez Aelię – poza zaprzestaniem pikiet i usunięciem ze strony związku informacji na ich temat, firma domagała się także zasądzenia 5 tys. zł na rzecz tej samej fundacji – Warszawskiego Hospicjum dla Dzieci. Podobnie na pozew firmy zareagował sąd, nakazując IP w trybie „zabezpieczenia roszczeń" usunięcie ze strony (w tym z profilu związku na portalu Facebook) materiałów wskazanych przez spółkę oraz zakazując dalszych działań protestacyjnych.

Wejście na drogę postępowania cywilnego pozwoliło Aelii stosunkowo łatwo i szybko ograniczyć publiczne działania Inicjatywy Pracowniczej, które mogły negatywnie wpłynąć na wizerunek firmy. Było to o tyle ważne, że atmosfera panująca w sklepach wolnocłowych nie sprzyjała organizowaniu protestów wewnątrz zakładu pracy czy wejściu w spór zbiorowy – wg. relacji wielu byłych pracownic firmy, zachowanie kierownictwa skutecznie zniechęcało personel do aktywnego wspierania protestów związkowych. Dokonano tego głównie przez tzw. „rozmowy wychowawcze" z poszczególnymi pracownikami i pracownicami oraz lekceważenie działań związkowych i przedstawianie ich jako „godzących w interes tak firmy, jak i osób przez nią zatrudnianych". Jedynym narzędziem nacisku na pracodawcę pozostawała więc presja za pośrednictwem opinii publicznej – to zagrożenie firma zneutralizowała przez rozpoczęcie spraw w trybie cywilnym.

Dobra osobiste korporacji są ważniejsze niż konstytucyjne wolności obywatelskie

Pojęcie „dóbr osobistych" jest stosunkowo szerokie (w przypadku osób prawnych obejmuje m.in.: dobre imię, dobrą reputację i nazwę) i daje pracodawcom szerokie pole do sądowego ograniczania działań związkowych czy jakichkolwiek działań społecznych polegających na publicznej krytyce postępowania danej firmy. Tak naprawdę różne formy działalności związkowej, jak np.: krytyka zachowania przełożonych lub stosunków pracy panujących w firmie czy stosowanej polityki zatrudnienia, mogą być interpretowane jako „godzące w dobre imię" firmy. W przypadku Aelii tak się stało ze sformułowaniami „wyzysk", „zastraszanie" i „utrudnianie działalności związkowej", które były wielokrotnie używane w materiałach i artykułach publikowanych przez związek a które Aelia uznała za naruszające jej dobre imię (a sąd zgodził się ze stanowiskiem firmy).

Co więcej, w odróżnieniu np. od spraw wnoszonych do sądu pracy, w postępowaniu cywilnym podmiot, który uznał, że jego „dobra osobiste" zostały naruszone, nie musi czekać na wygranie sprawy przed sądem, ale wolno mu wnosić jeszcze przed rozprawą o „zabezpieczenie roszczenia". Wtedy wystarczy, że wykaże, że jego roszczenie jest „prawdopodobne" i gdy udowodni, że ma interes prawny w udzieleniu zabezpieczenia – tj. gdy brak zabezpieczenia uniemożliwi lub utrudni osiągnięcie celu, w jakim rozpoczęto postępowanie (zgodnie z art. 730 z indeksem 1 Kodeksu postępowania cywilnego). W omawianej sprawie wystarczyło, że firma wskazała w pozwie, że: „średnie wynagrodzenie w firmie jest znacznie wyższe od płacy minimalnej" (co miało być dowodem na to, że nie można mówić w przypadku Aelii o wyzysku) oraz że działania związku mogą wpływać negatywne na postrzeganie firmy przez klientów (co miało dowodzić interesu prawnego). Sąd uznał takie stanowisko firmy i udzielił zabezpieczenia praktycznie w takim zakresie, w jakim domagała się dyrekcja Aelii. W sprawach o naruszenie dóbr osobistych, gdzie firma dąży do ograniczenia lub zablokowania krytyki skierowanej w jej stronę, zabezpieczenie roszczeń jest szczególnie ważnym narzędziem, pozwalającym na szybkie osiągnięcie celu. Ewentualna przegrana firmy w sądzie nie zniweluje bowiem tego, że (przez okres objęty zabezpieczeniem) związek nie mógł publicznie krytykować działań firmy.

W tej sytuacji związek musiał skoncentrować się z jednej strony na prowadzeniu negocjacji z dyrekcją na poziomie zakładowym oraz skupić na obronie prawa do krytyki przed sądem. Komisja w Aelii kontynuowała negocjacje z dyrekcją mniej więcej do kwietnia/maja b.r., występując z wnioskami m.in.: o zezwolenie na udział w negocjacjach osób z Komisji Krajowej; wprowadzenie dodatku do wynagrodzenia związanego ze zużyciem obuwia; zmianę systemu premiowania; otrzymanie szczegółowych informacji na temat wynagrodzeń (potrzebnych np. do ustalenia stanowiska ws. zmian w funduszu socjalnym). Większość tych wniosków została odrzucona przez kierownictwo (które odmawiało także jakichkolwiek rozmów na temat wcześniejszego przywrócenia do pracy zwolnionej Anny Kucharzyk), co skłoniło reprezentantki komisji do ostatecznego zawieszenia negocjacji latem 2015 r. na znak protestu przeciwko postawie dyrekcji.

Problemem faktycznej cenzury sądowej udało się natomiast zainteresować Helsińską Fundację Praw Człowieka, która zaoferowała IP pomoc prawną oraz aktywnie włączyła się w postępowanie przed sądem cywilnym ws. rzekomego naruszenia dóbr osobistych Aelii. HFPC przedstawiła w grudniu 2014 r. tzw. „opinię przyjaciela sądu" opracowaną przez prawnika Fundacji Adama Ploszkę pod nadzorem merytorycznym obecnego Rzecznika Praw Obywatelskich Adama Bodnara. W opinii HFPC sądowe postanowienie o zabezpieczeniu roszczeń określa niezgodny z Kodeksem postępowania cywilnego zakres zabezpieczenia powództwa, który jest zbyt szeroki i nieprecyzyjny (m.in. posługuje się terminem „pikiety", który nie jest zdefiniowany prawnie) oraz „w sposób nieuprawniony ingeruje w prawo związków zawodowych do reprezentowania interesów pracowników". Pomimo tych wad, postanowienie to zostało utrzymane w mocy przez sąd drugiej instancji, co skłoniło Fundację i IP do zaskarżenia go do Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu w lipcu br.

Niezależnie od kwestii zabezpieczenia roszczeń, sprawa o naruszenie dóbr osobistych cały czas trwa. Do tej pory odbyła się jedna rozprawa, której przebieg został utajniony, co oznacza, że IP nie ma możliwości legalnego informowania o jej przebiegu aż do czasu rozstrzygnięcia. Podobnie sprawy mają się z pozwem Anny Kucharzyk o przywrócenie do pracy – do tej pory odbyła się raptem jedna rozprawa (w czerwcu br.) a termin kolejnej został wyznaczony na jesień 2015 r.

W najbliższych latach możemy się spodziewać coraz częstszego wykorzystywania prawa cywilnego przeciwko związkom zawodowym

Podobnie jak w przypadku innych konfliktów pracowniczych, także i tu można spodziewać się długotrwałej batalii sądowej. Oznacza to, że ostateczne rozstrzygnięcie sprawy może zapaść za późno: bardzo często przywrócenie do pracy zwolnionych działaczy i działaczek związkowych następuje dopiero po 2-3 latach, co pozwala pracodawcy na faktyczne rozbicie organizacji związkowej i zniechęcenie personelu do dalszych działań związkowych.

Represje zataczają coraz szersze kręgi

Sprawa Aelii – w tym stosowana przez firmę strategia wykorzystania prawa cywilnego przeciwko związkom zawodowym – nie jest precedensem. Organizacje broniące praw człowieka lub przyrody określają takie powództwa skrótem „SLAPP" (z j. ang. *Strategic Lawsuit Against Public Participation* – strategiczne pozwy przeciwko społecznym inicjatywom). Skrót odwołuje się do angielskiego słowa spoliczkować (*slap*), co podkreśla znaczenie tej strategii, jako nękanie organizacji społecznych sprawami sądowymi. Celem takich pozwów jest stłumienie przez przedsiębiorstwo debaty publicznej w celu ochrony własnej renomy lub ukrycia występujących nadużyć. Podobne praktyki były w Polsce stosowane kilkakrotnie przeciwko związkom zawodowym – w ubiegłych latach pozwy w trybie cywilnym były wykorzystywane przeciwko związkom m.in. przez TESCO (przeciwko WZZ Sierpień 80, firma także uznała, że krytyka jej polityki jest „naruszeniem dóbr osobistych"), Jastrzębską Spółkę Węglową (przeciwko organizatorom strajków w styczniu br.) oraz PKP Przewozy Regionalne (także przeciwko związkom planującym akcję strajkową).

W najbliższych latach możemy się więc spodziewać coraz częstszego wykorzystywania prawa cywilnego przeciwko związkom zawodowym – tym ważniejsza jest więc sprawa, która w najbliższych latach odbędzie się w Strasburgu. Od jej przebiegu pośrednio zależą prawne możliwości działania związków zawodowych w Polsce. ■

– W witrynie Bęca długo oczekiwana nowość: cytat przypisywany Mahatmie Gandhiemu z odwróconym logiem McDonaldsa w tle. Praca naiwnie ochrzczona sytuacjonistycznym przechwyceniem. Zamiast zachwytów nad wątpliwymi strategiami walki z kapitalizmem wolałbym spytać co ma wspólnego Gandhi z Bęcem? Czy też pracował na umowę o dzieło? Czy może pracował na czarno, bo umowę zawsze podpisywał dopiero po wykonanej pracy? A może dowiadywał się ile wyniesie jego pensja dopiero pod koniec przepracowanego miesiąca? Naprawdę inspirujące są te wszytkie nawiązania, transgresje i przechwycenia.

PAWEŁ MATUSZ, 2015

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / MAZOWIECKIE

Oświadczenie w sprawie zwolnienia Pawła Matusza przez Fundację Bęc Zmiana

Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza powstała w ramach niezgody na praktyki polegające na traktowaniu organizacji pozarządowych jako podmiotów, w których nie występuje ani relacja pracodawca-pracownik, ani związane z tą relacją konflikty i często antagonistyczne interesy obu stron. Uważamy, że każda instytucja, w której świadczona jest praca najemna pełni rolę pracodawcy i jako taka jest zobowiązana do przestrzegania kodeksu pracy. Organizacje pozarządowe nie są tutaj wyjątkiem.

Dlatego zdecydowanie nie zgadzamy się ze stwierdzeniem, że Fundacja Bęc Zmiana nie jest pracodawcą, ponieważ jest zależna od konkursów grantowych. Każdy pracodawca, nie tylko Fundacja Bęc Zmiana, działa w określonym kontekście prawno-finansowym i pozostaje w zależności od swojego otoczenia. Zgodnie z logiką występującą w oświadczeniu Fundacji każdy prywatny przedsiębiorca też mógłby stwierdzić, że nie jest pracodawcą i nie stać go na kodeksowe traktowanie pracowników i pracownic, ponieważ jego firma jest zależna od swoich klientów, którzy nie płacą wystarczająco dużo, aby firma mogła spełniać „wygórowane" wymogi Kodeksu Pracy.

Nie kwestionujemy znacznego wkładu Fundacji Bęc Zmiana w działania na rzecz odważnej, krytycznej refleksji nad otaczającą nas rzeczywistością. Uważamy jednak, że właśnie świadomość tego dorobku powinna w szczególny sposób wyczulać Fundację na spójność pomiędzy działaniami zewnętrznymi a swoimi wewnętrznymi praktykami. W przeciwnym razie łatwo narazić się na zarzut hipokryzji.

Nasza Komisja zebrała szereg świadectw pracownic i pracowników NGO, którzy boleśnie odczuwają przepaść pomiędzy szczytnymi ideałami swoich organizacji a codziennymi praktykami rodem z brutalnego kapitalizmu: mobbing, zarządzanie poprzez strach, wyniszczająca rywalizacja, cyniczne wykorzystywanie bezpłatnej pracy wolontariuszy_szek czy „zwykłe" łamanie kodeksu pracy – wszystko to nie omija organizacji pozarządowych. Ważne jest, aby w takich sytuacjach umieć okazać empatię i solidarność ze słabszymi. Jeśli zamiast tego nawołujemy do zrozumienia pracodawcy, to wpisujemy się w logikę propagandystów panującego systemu, którzy zawsze nakłaniają do empatii i solidarności z silniejszymi.

Potrzebne zmiany systemowe, postulowane przez Fundację Bęc Zmiana, a mające polegać na innym modelu finansowania organizacji pozarządowych, są także jednym z naszych postulatów. Wiemy jednak, że będą możliwe dzięki presji wywieranej oddolnie. Presji, której katalizatorem może stać się sprawa Pawła Matusza.

Chcemy również podkreślić, że zwalniany pracownik jest zawsze w słabszej pozycji – psychologicznie i finansowo bardzo trudnej a upublicznienie swojej sytuacji jest zwykle jedyną bronią. Dlatego zdecydowanie sprzeciwiamy się stawianiu Pawłowi zarzutu, że sprawę zdecydował się ujawnić [poprzez upublicznienie na portalu społecznościowym przytoczonego z boku komentarza, za co został faktycznie zwolniony – przyp. red.]. Zakład pracy i tak jest już miejscem publicznym. Co więcej, za pośrednictwem niniejszego oświadczenia wzywamy wszystkie osoby, które czują się w swoich organizacjach źle, które zostały poddane różnego rodzaju dyskryminacyjnym praktykom, aby ujawniały i upubliczniały swoją sytuację.

Informujemy też, że jesteśmy w kontakcie z Pawłem i planujemy wspólnie dalsze działania. ■

Napisz do nas: **komisjango@ozzip.pl**

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / DOLNOŚLĄSKIE

List otwarty w sprawie sposobu zatrudniania portierów przez Uniwersytet Wrocławski

Jeden z największych pracodawców we Wrocławiu, Uniwersytet Wrocławski, zamierza zlecić realizację zadań związanych z obsługą portierni firmie zewnętrznej. Już teraz większość prac związanych z ochroną i sprzątaniem budynków Uniwersytetu jest outsourcowana. W ten sposób uczelnia chce zaoszczędzić kosztem najmniej zarabiających pracowników

WROCŁAWSKA KOMISJA ŚRODOWISKOWA

Jak poinformowali nas pracownicy portierni jednego z wydziałów Uniwersytetu Wrocławskiego, rekrutacja na ich stanowiska pracy ma być prowadzona przez firmę zewnętrzną, co w efekcie może doprowadzić do zatrudniania portierów i portierek na znacznie gorszych warunkach niż obecne. Najbardziej ucierpią na tej zmianie tzw. „skoczkowie" – portierki i portierzy pracujący na godziny, zazwyczaj w weekendy i w zastępstwie za osoby pracujące na podstawie umowy o pracę. Osoby te spodziewają się, że pracodawca zewnętrzny zaproponuje im stawkę w wysokości ok. 5 zł za godzinę, za którą nie będą w stanie się utrzymać. Gdyby doszło do zlecenia ochrony firmie zewnętrznej, zmienią się również warunki zatrudnienia portierek i portierów zatrudnionych na podstawie umowy o pracę: z systemu dwuzmianowego będą zmuszeni przejść na system trójzmianowy, który jest dla nich znacznie mniej korzystny. System trójzmianowy jest też niekorzystny z punktu widzenia administratorów budynków uniwersyteckich: częsta rotacja i praca portierów na trzy zmiany znacznie obniży poziom bezpieczeństwa w budynkach, w których uczą się i pracują tysiące osób przez 7 dni w tygodniu. Uniwersytet, który ucieka się do tego typu praktyk zachowuje się jak prywatna firma, a nie instytucja pożytku publicznego, która powinna świecić przykładem innym pracodawcom w regionie. Dlaczego uczelnia szuka oszczędności poprzez najdotkliwszą dla pracowników, antyspołeczną strategię obniżania kosztów pracy? Dlaczego, poprzez praktyczne wspieranie mechanizmów outsourcingu i niepewnego zatrudniania, osłabia i tak już nadwątlone zaufanie społeczne, sytuując swoje działania w awangardzie neoliberalizmu?

Z punktu widzenia władz Uniwersytetu Wrocławskiego należy ograniczać zbędne koszty. Zadajmy sobie jednak pytanie: czym są zbędne koszty w instytucji, w której ponad 80% wydatków stanowią płace? Nietrudno sobie wyobrazić sytuację, w której w niedługim czasie zacznie dochodzić do zwolnień czy zmian w charakterze zatrudniania pracowników administracyjnych i naukowo-dydaktycznych. Niemal na całym świecie praca, która przez władze uczelni kategoryzowana jest jako łatwo zastępowalna lub zbędna, ulega szybkiej degradacji. W stawianym w Polsce za przykład amerykańskim systemie szkolnictwa wyższego, od wielu lat ponad połowa pracowników dydaktycznych zatrudniona jest na umowy o dzieło lub w ramach innych form tymczasowych stosunków pracy. W czasach, kiedy badania są coraz ściślej związane z produkcją wiedzy, w odróżnieniu od kształcenia jako mechanizmu (re) dystrybucji wiedzy już istniejącej, do stałego zatrudnienia prowadzić będą tylko skomercjalizowane odmiany wiedzy (np. opatentowane odkrycia i innowacje).

Czy załatwianie spraw pracowniczych „po uniwersytecku" ma być w Polsce synonimem świadomego wzmacniania postępującej prekaryzacji uniwersyteckiej siły roboczej, tak w przypadku pracowników technicznych, doktorantów, jak i pracowników dydaktycznych? Czy załatwianie spraw „po uniwersytecku" ma oznaczać: nieczysto, kosztem słabych, kapitalistycznie? Jeśli wspólnota akademicka nie wyrazi dziś jednoznacznego sprzeciwu wobec praktyk dotykających najsłabsze ogniwa w łańcuchu uniwersyteckiej siły roboczej, jutro może spotkać się z podobnym traktowaniem i brakiem solidarności ze strony innych pracowników. Z perspektywy abstrakcyjnej kalkulacji zysków i strat większość pracy dydaktycznej wykonywanej przez cieszącą się stałym zatrudnieniem kadrę, kwalifikuje się do kategorii „zbędnych kosztów". Cenę pracy dydaktycznej można szybko obniżyć, jej intensywność zwiększyć, podnosząc pensum, a zajęcia można zlecać tym samym pracownikom w ramach niżej płatnych umów o dzieło, e-learningu czy wreszcie realizować w oparciu o nieodpłatne „praktyki dydaktyczne" doktorantów (co już dziś ma miejsce, gdy rośnie liczba uczestników studiów doktoranckich bez rzeczywistych szans na zatrudnienie po ich odbyciu).

Wobec powyższego, z całą stanowczością sprzeciwiamy się podzlecaniu firmie zewnętrznej ochrony i sprzątania budynków oraz obsługi portierni i szatni przez Uniwersytet Wrocławski. Uważamy, że uniwersytet ma etyczny obowiązek dbania o to, by pracujące w nim osoby były zatrudnione na godziwych warunkach. W sytuacjach, gdy outsourcing jest nieunikniony, domagamy się włączenia do warunków ewentualnych przyszłych przetargów obowiązku zatrudniania przez firmy zewnętrzne pracowników na umowy o pracę wraz z określeniem godnej, minimalnej stawki miesięcznej. Domagamy się przede wszystkim, by Uniwersytet Wrocławski dawał przykład innym pracodawcom poprzez wprowadzanie dobrych praktyk.

List do podpisania na stronie **www.ozzip.pl**

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / LUBUSKIE

Siódmy rok bez etatu w szpitalu

BARBARA ROSOŁOWSKA

Od 2009 r. pracuję jako położna w Szpitalu Wojewódzkim w Gorzowie Wielkopolskim w oparciu o umowę cywilnoprawną. Ponieważ byłam bez pracy i bez prawa do zasiłku, podpisałam właśnie tego rodzaju umowę, nie mając wielkiego wyboru. Wcześniej pracowałam kilkanaście lat na umowę o pracę w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej w Kostrzynie nad Odrą.

Niestety na początku 2007 r. komornik zajął konto szpitala z powodu gigantycznego zadłużenia, sięgającego 70 milionów złotych. Przestano wypłacać nam pensje choć nadal pracowaliśmy. Na tym nie koniec: w połowie 2007 r. placówkę sprywatyzowano (stałą się spółką prawa handlowego), a część personelu, w tym mnie, zwolniono.

Przez 7 lat walczyłyśmy o zaległe wynagrodzenia. Chodziło łącznie o około 7 milionów złotych, których ani starostwo powiatowe (organ założycielski szpitala), ani prywatny zarządca nie chcieli wypłacić. Dzięki protestom, demonstracjom i okupacjom oraz ciągłej presji wywieranej przez nas na urzędników udało się odebrać ukradzione nam zarobki.

Dlaczego przyjęłam elastyczne, niewolnicze warunki pracy w gorzowskim szpitalu? Z dwóch względów: po pierwsze, aż dwa lata szukałam pracy w zawodzie, po drugie – nie chciałam być bezrobotna. Zresztą wówczas wszystkie nowe pielęgniarki i położne przyjmowano na takich warunkach. Mówiono nam poza tym, że etatów, nie będzie. Na kontrakcie dostałam dobrą stawkę – 28 zł na godzinę – i miałam do zapłacenia mały ZUS.

Przyznaję że, na początku taka praca opłacała się. Żeby się utrzymać, wystarczyło abym dobierając czas pracy wypracowała etat, czyli ok. 168 godzin w miesiącu. Niestety działało to tylko przez pierwszy rok. Już od 2010 r. dostawałam do podpisów kolejne aneksy, obniżające moją stawkę godzinową do 24 zł. Od kwietnia bieżącego roku zawierane były nowe kontrakty i moja stawka wzrosła… o złotówkę. Obecnie mam do wypracowania czternaście 12-godzinnych dyżurów. Zarabiam 4200 złotych brutto.

Kontrakt już dawno przestał się opłacać, mam 4200 zł wynagrodzenia brutto ale 1100 zł płacę na ZUS, 100 zł księgowej, odliczamy jeszcze podatek, do tego dochodzą dojazdy do Gorzowa. Na rękę otrzymuję nieco ponad 2000 zł. Od 7 lat nie byłam na urlopie.

Pracuję na oddziale infekcyjnym, więc kilka razy musiałam być na zwolnieniach lekarskich. Zdarzyło mi się też raz wziąć mniej godzin – miałam dwa tygodnie wolnego, ale tego rodzaju wolne się nie opłaca, bo nie zarobię wówczas nawet na bieżące opłaty, które przecież cały czas są mniej więcej takie same. Nie mam siły, żeby, tak jak inne moje koleżanki, wypracować swoje godziny w krótszych okresach czasu, a potem mieć wolne na jakiś wyjazdy na wczasy, bo to wiąże się z 24-godzinną harówką co drugi dzień. Żeby zarobić więcej pieniędzy, niektóre pielęgniarki i położne pracują ponad zakontraktowane dyżury, nawet 300–400 godzin w miesiącu! Odbywa się to kosztem ich zdrowia – braku snu i wypoczynku, braku czasu dla dzieci i rodzin.

Rok temu wystąpiłam do prezesa szpitala z prośbą o umowę o pracę. Otrzymałam negatywną odpowiedź. Powiedziano mi, że nikogo nie przyjmują na etat. Co ciekawe, kilka miesięcy później na mój oddział została przyjęta pielęgniarka, z początku, też na umowę cywilnoprawną. Od maja dostała jednak etat – czyli da się – ma średnie wykształcenie medyczne 3-letni staż pracy i 16 lat przerwy w zawodzie. Postanowiłam zatem raz jeszcze napisać podanie o umowę o pracę. Na odpowiedź prezesa czekałam ponad miesiąc Mój wniosek znowu został rozpatrzony negatywnie. Prezes argumentował swoją decyzję tym że w szpitalu brakuje pielęgniarek a położnych jest za dużo. W rzeczywistości na oddziale dziecięcym na którym pracuję od 7 lat, mogą pracować zarówno pielęgniarki jak i położne, wykonujemy te same czynności, mamy taki sam zakres obowiązków. Mam licencjat i 27-letni staż pracy. To, że zmusza się mnie i inne moje koleżanki do pracy na kontrakcie, w sytuacji, gdy część personelu ma umowy o pracę, uważam za dyskryminację w miejscu pracy. Jest to świadoma praktyka zarządzających szpitalem, która ma na celu cięcie kosztów i dzielenie załogi.

Jestem działaczką związkową Lubuskiej Komisji Międzyzakładowej Inicjatywy Pracowniczej i nie poddam się, nadal będę walczyć o lepsze warunki pracy – dla siebie i innych pielęgniarek i położnych. Złożyłam sprawę do sądu pracy o „ustalenie istnienia stosunku pracy". Apeluję do innych pracowników służby zdrowia zatrudnionych na śmieciówkach, żebyście zrobili to samo. Tylko kiedy będzie nas więcej i głośno będziemy mówić o naszych warunkach pracy, uda nam się zmienić tę chorą sytuację w służbie zdrowia.

Organizujmy się i walczmy o swoje! ■

Co możesz zrobić?

- Wydrukuj dostępną na naszej stronie odezwę do pracowników służby zdrowia zatrudnionych na śmieciówkach **http://bit.ly/1S9mQPn** i rozdaj swoim koleżankom i kolegom w miejscu pracy.
- Poprzyj naszą odezwę i opisz swoją sytuację, opublikujemy to – każde wyrazy solidarności nas wzmacniają!

Dość śmieciowym kontraktom!

Żądamy naszych etatów i praw

Odezwa Lubuskiej Komisji Międzyzakładowej OZZ „Inicjatywa Pracownicza" do samozatrudnionych i pracujących na innych umowach cywilnoprawnych: pielęgniarek, położnych i ratowników medycznych.

Coraz więcej pracowników i pracownic służby zdrowia – **głównie pielęgniarek, położnych i ratowników medycznych** – jest zatrudnianych na warunkach śmieciowych, takich jak **samozatrudnienie czy umowa zlecenie**. W ostatnim czasie w polskiej służbie zdrowia masowo wprowadza się **umowy cywilnoprawne**. Jest to efekt przyspieszającej **komercjalizacji i prywatyzacji** powszechnej służby zdrowa. Dzięki temu, **kosztem naszych praw i zarobków**, w publicznych placówkach **tnie się koszty**, a w **prywatnych nakręca zyski** właścicielom szpitali i przychodni.

Powiedzmy dość! Wykonujemy tę samą pracę, co nasi koledzy i koleżanki zatrudnieni na umowach o pracę, a **pracujemy bez urlopów po 200 czy nawet 400 godzin** miesięcznie. Zagraża to naszemu zdrowiu i zdrowiu pacjentów.

Nie zgadzajmy się na to, by **poprzez śmieciówki**, kosztem naszego życia i zdrowia, **łatać braki kadrowe** w systemie.

Koleżanka **położna** z naszej komisji, po **7 latach pracy** w gorzowskim szpitalu na przymusowym **samozatrudnieniu**, powiedziała **dość wyzyskowi** i wystąpiła do **sądu pracy o uznanie stosunku pracy.** Wierzymy, że ta walka ma szansę powodzenia i że jest w zasięgu naszych możliwości.

Zachęcamy was, idźmy razem jej śladem – wspierajmy się w walce o elementarne, przysługujące nam prawa pracownicze!



Lubuska Komisja Międzyzakładowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza"
ip-lubuskie@wp.pl
www.ozzip.pl

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

Pracownice żłobków chcą kontynuować rozmowy płacowe

Zgodnie z przedstawionymi przez miasto Poznań nowymi danymi, pracownice poznańskich żłobków, które od wiosny 2012 r. prowadzą walkę o podwyżkę płac, zyskały do tej pory 20-25% wzrostu płac, czyli kilka procent powyżej inflacji.

Powołując się na ten fakt, wiceprezydent miasta Agnieszka Pachciarz – która w atmosferze politycznego skandalu podała się niedawno do dymisji – naciskała na Inicjatywę Pracowniczą, abyśmy zakończyli spór zbiorowy. Jednak związek żąda gwarancji, że rozmowy płacowe będą kontynuowane.

W odpowiedzi na pismo władz miasta, Inicjatywa Pracownicza stwierdziła, że związek docenia fakt, że pracownice żłobków otrzymały 20-procentową podwyżkę płac, niemniej była to jedyna podwyżka od 2009 r. „Chcielibyśmy jednak zaznaczyć – czytamy w odpowiedzi jaką wysłano miastu pod koniec lipca br. – iż w okresie tym inflacja wyniosła 16%, a to oznacza, że realny wzrost płac był na poziomie jedynie kilku procent. Biorąc pod uwagę, że sfera opieki i wychowania dzieci jest w Polsce jedną z najniżej opłacanych, progresja płac wydaje nam się rzeczą zrozumiałą". W piśmie przypomniano, że od 2011 r. znaczna część pracownic żłobków pracuje o 25 minut dziennie dłużej, co nie doczekało się żadnej rekompensaty płacowej. Ponadto, w ostatnim czasie na opiekunki dziecięce w wielu żłobkach zostały nałożone dodatkowe zadania, które nie dotyczą wychowania czy edukacji – co realnie mogłoby podnieść jakość opieki nad dziećmi – ale sprzątania. Takie narzucanie pracy jest podyktowane oszczędnościami.

Biorąc pod uwagę trzy kwestie: inflację, relatywnie niskie płace w sferze opiekuńczo-wychowawczej oraz wydłużony czas pracy i zwiększenie zakresu obowiązku, pracownice żłobków stwierdzają: „Jesteśmy przekonane o konieczności kontynuowania rozmów strony pracodawcy i związkowej. Nie uważamy, żeby wszystkie problemy zostały rozwiązane. Przeciwnie, mamy poczucie, że w przypadku zakończenia sporu zbiorowego, musimy uzyskać nie luźną deklarację prowadzenia negocjacji, ale konkretną, ściśle określającą ewentualne ich terminy. […] Najlepiej, gdyby tryb ten i wszelkie sprawy sporne przesądził Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy. […] Na tym etapie domagamy się jedynie, aby porozumienie w sprawie zakończenia sporu, dawało gwarancje co do dalszego trybu prowadzenia rozmów ze związkami zawodowymi, tak aby nie musiało to zostać wymuszone wejściem w kolejny spór zbiorowy".

W tym samym czasie Ministerstwo Edukacji Narodowej wyszło z nową propozycją dotyczącą obniżenia wieku (do lat 2) przy rekrutacji dzieci do przedszkoli. Zgodnie z pojawiającymi się informacjami prasowymi, proponowane przez ministerstwo zmiany mają być podyktowane chęcią utrzymania miejsc pracy w placówkach przedszkolnych. Wszystko wskazuje jednak na to, iż odbędzie się to kosztem liczby miejsc pracy w żłobkach.

W sprawie tej OZZ Inicjatywa Pracownicza i NSZZ „Solidarność" wystąpiły ze wspólnym stanowiskiem, zarówno do premier Ewy Kopacz, jak też ministerstwa: „Tego typu podejście, chroniące jedną grupę zawodową kosztem innej, jest dla nas nie do przyjęcia". Z początkiem 2011 r., zgodnie z ustawą o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3, pracownice żłobków stały się pracownicami samorządowymi, a placówki znalazły się pod całkowitą i bezpośrednią kontrolą władz lokalnych. „Dziś jesteśmy zaskakiwani – czytamy w piśmie poznańskich związków zawodowych – ponownymi zmianami, które mogą mieć i prawdopodobnie mają duży wpływ na warunki funkcjonowania placówek opiekuńczo-wychowawczych dla dzieci do lat 3, na lokalne strategie działania i kwestie zatrudnienia. Dzieje się to bez żadnych szerszych konsultacji społecznych".

Na najbliższe tygodnie Inicjatywa Pracownicza planuje szereg spotkań z przedstawicielami i przedstawicielkami Rady Miasta i Urzędu Miasta, celem przedstawienia naszego stanowiska w związku z planowanym na 2016 r. budżetem, uwzględniającym m.in. płace pracownic żłobków. ■

WYDARZENIA / MAZOWIECKIE

Ankara – Warszawa – wspólna sprawa!

Warszawska Komisja Środowiskowa OZZIP wspólnie ze stołeczną społecznością kurdyjską zorganizowała spotkanie z kurdyjskimi działaczkami i działaczami politycznymi oraz protest przeciwko dyktatorskim działaniom prezydenta Turcji R.T. Erdoğana

W piątek, 16 października br. na Uniwersytecie Warszawskim odbyło się spotkanie dyskusyjne pt. „Kurdyjska droga ku autonomii. Demokratyczny ruch kurdyjski w Turcji i w Syrii". Podczas niego kurdyjscy aktywiści i aktywistki związani z partią HDP i Fundacją Demokratycznej Społeczności Kurdyjskiej-Polska (*Navenda Civaka Kurd ya Demokratik-Polonia*) opowiadali o politycznych represjach w Turcji, wzajemnych inspiracjach pomiędzy Rojavą i Kurdystanem Północnym, promowaniu równościowych idei w ramach demokratycznego konfederalizmu i ewolucji taktycznej i politycznej Abdullaha Öcalana. Odpowiedzieli również na szereg pytań publiczności dotyczących stosunków pomiędzy kurdyjskim ruchem narodowo-wyzwoleńczym a turecką lewicą i związkami zawodowymi, roli NATO i UE w legitymizacji autorytarnych rządów Erdoğana i jego Partii Sprawiedliwości i Rozwoju (AKP) oraz niejawnych powiązań pomiędzy tureckimi służbami specjalnymi a tzw. Państwem Islamskim (ISIS). Przekonywano, że warunkiem do zaistnienia Wolnego Kurdystanu jest współpraca z ludnością turecką, arabską oraz mniejszościami etnicznymi w Turcji, Syrii i Iraku. Swego rodzaju potwierdzeniem tego postulatu była obecność Turków – sympatyków sprawy kurdyjskiej wśród aktywnych uczestników dyskusji.

W kolejnym dniu, w związku z niedawnymi wydarzeniami w Ankarze (przypomnijmy, 9 października w wyniku zamachu bombowego na pokojową demonstrację antyrządową zginęło ponad 100 osób, a ponad 200 zostało rannych) oraz zaostrzającym się konfliktem zarówno w Kurdystanie Północnym, jak i w całej Turcji, spod Bramy Głównej Uniwersytetu Warszawskiego ruszyła demonstracja solidarnościowa, która skierowała się pod Sejm RP. Demonstranci i demonstrantki wznosili hasła: „Ankara – Warszawa wspólna sprawa!", „Wolny Kurdystan – terrorysta Erdogan", nieśli transparenty, flagi Kurdystanu, partii HDP oraz PKK. W pochodzie nie zabrakło również flag Inicjatywy Pracowniczej i Alternatywy Socjalistycznej. Podczas przemarszu rozdawano ulotki informujące o sytuacji w Turcji, zaś pod parlamentem przemawiający zwracali uwagę na fakt, że Polska wraz z innymi krajami NATO oraz UE ponosi pośrednią odpowiedzialność za trwające w Turcji represje polityczne oraz wojskowe pacyfikacje ludności cywilnej. Przewodniczący Komisji Europejskiej, były premier RP Donald Tusk niedawno wyraził solidarność z Turcją w jej „walce z terroryzmem". Każde takie wystąpienie jest tam skwapliwie wykorzystywane przez polityków AKP do legitymizowania państwowych represji wobec Kurdów. Na zakończenie przedstawiciel Inicjatywy Pracowniczej podkreślił, że działania Tureckiego rządu wymierzone są nie tylko w społeczność Kurdyjską, ale także w tamtejsze związki zawodowe, które były współorganizatorami niedawnego tragicznego protestu w Ankarze. ■



Demonstranci i demonstrantki wznosili hasła: „Ankara – Warszawa wspólna sprawa!", „Wolny Kurdystan – terrorysta Erdogan", nieśli transparenty, flagi Kurdystanu, partii HDP. W pochodzie nie zabrakło również flag Inicjatywy Pracowniczej.

Więcej na temat Kurdystanu i Rojavy przeczytasz na poniższych stronach:

https://www.facebook.com/malakurdapl
https://freelab2014.wordpress.com/tag/turcja/

WYDARZENIA / MAZOWIECKIE

Stanowisko w sprawie uchodźców

Warszawska Komisja Środowiskowa opowiada się za bezwarunkowym przyjęciem do Polski uchodźców wojennych z Syrii i innych krajów Bliskiego Wschodu.



Fot. Julia Rościszewska / „Chlebem i solą" / https://www.facebook.com/polacydlauchodzcow

12 września br. w wielu polskich miastach odbyły się demonstracje poparcia dla przyjęcia przez Polskę uchodźców i solidarności z migrantami uciekającymi przed wojną i nędzą. W Warszawie, przy pomniku Mikołaja Kopernika zebrało się około trzy tysiące mieszkańców i mieszkanek Warszawy. Pod hasłem „Chlebem i solą – Uchodźcy mile widziani", demonstrowali przedstawiciele organizacji społecznych i politycznych oraz niezaangażowani Warszawiacy. Obecne na wiecu członkinie i członkowie Inicjatywy Pracowniczej przekazali Fundacji „Ocalenie" kilkanaście śpiworów i kocy.

„Uważamy, że udzielenie pomocy uchodźcom jest naszym moralnym i politycznym obowiązkiem. Polska i inne kraje europejskie czerpią ogromne korzyści z niskopłatnej, niewolniczej pracy mieszkańców i mieszkanek Trzeciego Świata. Kraje UE, w tym Polska, uczestniczyły w bezprawnej inwazji na Irak i Afganistan, przyczyniając się przez to do obecnej sytuacji mieszkańców tego regionu.

W tych okolicznościach przyjęcie uchodźców to nie tyle gest dobrej woli, co zachowanie minimum ludzkiej przyzwoitości.

Ludzie ci doświadczyli już niejednego koszmaru. Podjąwszy decyzję ostateczną, jaką jest pozostawienie swoich domów, muszą oni mierzyć się z kolejną falą agresji, tym razem europejskiej.

Wobec eksplozji rasizmu i nienawiści w Europie my, Inicjatywa Pracownicza, musimy tym silniej stanąć po stronie uchodźczyń jako równościowy, postępowy, internacjonalistyczny związek zawodowy.

Stanowczo sprzeciwiamy się więc jakimkolwiek przejawom rasizmu i nienawiści opartej na religii.

Internacjonalizm oznacza dla nas solidarność pracowniczą, ale nie tylko. Pragniemy wzajemnej współpracy wszystkich ludzi, niezależnie od rasy czy płci. Jako internacjonaliści i internacjonalistki musimy okazać solidarność ofiarom wojny.

Przyjęcie uchodźczyń i uchodźców do Polski nie będzie miało negatywnego wpływu na pracownice i pracowników już obecnych w kraju. Restrykcyjna polityka antyimigrancka wzmacnia reżim graniczny i bezpośrednio umożliwia łamanie praw pracowniczych. Nieudokumentowane imigrantki i imigranci, w tym też uchodźczynie i uchodźcy, są najbardziej wyzyskiwaną grupą społeczną na polskim rynku pracy. Zatrudniani są za głodowe stawki i na niewolniczych zasadach. Często nie decydują się na walkę o swoje prawa w obawie przed deportacją.

Głównym problemem, przed którym stoimy, jest bezwzględne łamanie praw pracowniczych, a nie konkurencja pomiędzy pracownikami. Jest dużo pracy, do wykonywania której już dzisiaj często brakuje osób chętnych lub posiadających wystarczające kompetencje. Ponadto, produktywność wielu polskich pracowników jest obecnie zwiększona do granic fizycznych możliwości poprzez zbyt duży wymiar obowiązków, zbyt długie godziny pracy i zaniżone płace. Pracy starczy dla nas wszystkich; musimy się nią jedynie podzielić.

Od wielu lat było wiadome, że kwestia uchodźczyń i uchodźców prędzej czy później pojawi się i będzie wymagać odpowiedniej polityki. Polski rząd jednak długo ignorował ten problem i ograniczał swoje działania do zamykania ludzi w ośrodkach zamkniętych, a następnie nielegalnej deportacji.

Rasizm i etnofobia służą jedynie dzieleniu pracowników na wzajemnie zwalczające się grupy, będąc przeszkodą dla każdego ruchu pracowniczego. Podzieleni/podzielone nie osiągniemy nic, wspólnie możemy wszystko."

WYDARZENIA / OGÓLNOPOLSKIE

Przełomowy wyrok Trybunału Konstytucyjnego

Pierwszy krok w kierunku otwarcia formalnej możliwości zrzeszania się w związki zawodowe dla osób pracujących w oparciu o umowy cywilno-prawne.

MAŁGORZATA KRET

3 czerwca br. Trybunał Konstytucyjny uznał skargę Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych dotyczącą niezgodności zapisów Ustawy o związkach zawodowych z Konstytucją RP i Konwencją nr 87 Międzynarodowej Organizacji Pracy. Trybunał wskazał na sprzeczność między konstytucyjną wolnością do zrzeszania się w związki zawodowe, bez względu na formę zatrudnienia, a ustawą o związkach zawodowych, która zakłada, że zrzeszać się mogą tylko pracownicy w definicji Kodeksu Pracy (zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę). Decyzja Trybunału jest krokiem w kierunku otwarcia formalnej możliwości zrzeszania się w związki zawodowe dla osób pracujących w oparciu o umowy cywilno-prawne. W 2013 r. GUS oszacował, że na takich umowach pracuje ok. 1,4 mln osób, które w rzeczywistości są pracownikami najemnymi – czyli, że ich sytuacja nosi znamiona stosunku pracy (praca jest świadczona w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem). Na przyszłość wyrok TK stwarza perspektywę prawnego ułatwienia wspólnej i solidarniej walki „etatowców" i „nie-etatowców" o poprawę warunków pracy.

Pracownicy i pracownice zatrudnieni na śmieciówkach, ze względu na brak jakiejkolwiek ochrony prawnej wynikającej z Kodeksu pracy, są w sposób szczególni zagrożeni prekaryzacją. Umowa o dzieło, umowa zlecenie czy fikcyjne samozatrudnienie wiąże się z dużo większą niepewnością wynagrodzenia (jego wysokości i terminowości wypłaty), a także z niskopłatnością pracy i krótkotrwałym zatrudnieniem, które można w każdej chwili stracić. Tacy pracownicy częściej spotykają się z problemem braku jasnego zakresu obowiązków, z wydłużonymi normami czasu pracy czy wreszcie z brakiem lub ograniczonym dostępem do ubezpieczeń społecznych (np. od bezrobocia czy zdrowotnego). Osoby te pozostawione były dotychczas same ze swoimi problemami z pracodawcą. Do tej pory, według ustawy o związkach zawodowych, do założenia komisji w zakładzie pracy potrzeba było 10 pracowników zatrudnionych u jednego pracodawcy w oparciu o umowę o pracę. Obecnie sytuacja może się zmienić i również pracownice i pracownicy, którym odmawia się umowy o pracę, będą mogli liczyć na pełne uczestnictwo z strukturach związkowych i toczyć solidarną walkę o swoje prawa.

Najpierw trzeba jednak będzie wymóc na rządzie jak najszybsze wdrożenie w życie wyroku Trybunału, gdyż sam wyrok nie zmieni faktycznej sytuacji zatrudnionych dopóki nie powstaną przepisy wykonawcze. W dodatku, strona rządowa już teraz próbuje stopować pozytywne zmiany, uzależniając dalsze działania ustawodawcze od funkcjonowania Rad Dialogu Społecznego (które być może ukonstytuują się dopiero po wyborach parlamentarnych w październiku br.). Dlatego tak ważne jest organizowanie się i stawianie oporu wobec działań elit władzy, które spychają w bardzo trudną sytuację życiową i zawodową coraz większą część społeczeństwa! Zatem, by decyzja Trybunału Konstytucyjnego rzeczywiście ułatwiła zrzeszanie się w związki zawodowe osób na śmieciówkach, potrzebne jest oddolne organizowanie się i tworzenie presji na rządzących poprzez protesty, strajki i demonstracje. Często okazywało się, że są to najskuteczniejsze narzędzia, by osoby, które samotnie mierzyły się z wyzyskiem, zaczęły wspólnie i skutecznie występować przeciwko niemu.

Dziś duże centrale związkowe praktycznie nie zrzeszają (poza kilkoma wyjątkami) pracowników na śmieciówkach. W przeciwieństwie do nich, w Inicjatywie Pracowniczej od dawna staramy się znosić podziały na „stałych" i „tymczasowych", „na etacie" i „na śmieciówkach", zrzeszając wszystkich, którzy chcą stawiać opór swoim szefom i walczyć o kontrolę nad swoją pracą. Dowodem tego są: Komisja Pracowników Sztuki i Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych (zrzeszające etatowców i osoby na śmieciówkach), Komisja Zakładowa w Amazonie (zrzeszająca pracowników stałych i tymczasowych), Komisja Operatorów Żurawi Wieżowych (w tej branży pojedyncze osoby są zatrudnione w oparciu o umowy o pracę) czy poszczególne komisje międzyzakładowe i lokalne komisje środowiskowe (zrzeszające osoby z różnych zakładów pracy na różnych formach zatrudnienia oraz osoby bezrobotne i studiujące). ■

WYDARZENIA / OGÓLNOPOLSKIE

Płaca gwarantująca godne życie dla matek i innych osób zajmujących się opieką

W maju br. protestowaliśmy na ulicach kilku polskich miast w sprawie podniesienia płacy minimalnej. Domagaliśmy się, by jej poziom wzrósł do 2800 zł brutto miesięcznie i 15 zł godzinowej stawki. Podniesienie minimalnego wynagrodzenia nie rozwiązuje jednak problemu osób, w szczególności kobiet, które każdego dnia nieodpłatnie wykonują pracę opiekuńczą.

Uważamy, że każdy pracownik i pracownica, także ci zajmujący się utrzymaniem gospodarstw domowych, powinni otrzymywać płace na poziomie gwarantującym godne życie im i ich rodzinom. Dlatego popieramy także międzynarodową kampanię sieci Global Women's Strike (GWS), dążącą do uznania opieki oraz innych obowiązków domowych za pracę, która powinna być opłacana. W marcu br. GWS rozpoczęło zbieranie podpisów pod petycją domagając się, aby matki i inne opiekunki i opiekunowie otrzymywali płacę gwarantującą życie na godnym poziomie.

Płaca gwarantująca życie na godnym poziomie (ang. *living wage*) to taka, która umożliwia czteroosobowej rodzinie zaspokojenie podstawowych potrzeb bytowo-konsumpcyjnych, w tym zakup zdrowej żywności, kształcenie i wychowanie dzieci, utrzymanie kontaktów towarzyskich czy uczestnictwo w kulturze. Odwołują się do niej pracownicy takich krajów, jak: Anglia, Nowa Zelandia czy USA. W Anglii płaca minimalna wynosi 6,50 £ (ok. 37,5 zł) za godzinę, natomiast gwarantująca życie na godziwym poziomie powinna wynosić co najmniej 7,85 £ (w Londynie 9,15 £). Od 2011 r. wywalczyli ją pracownicy ok. 1370 brytyjskich przedsiębiorstw.

Według Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych w 2014 r. minimum socjalne potrzebne dla utrzymania czteroosobowej rodziny w Polsce wynosiło 3,4 tys. zł, prawie dwa razy tyle ile minimalne wynagrodzenie ustawowe (obecnie 1750 zł brutto).

Poniżej zamieszczamy przedruk petycji GWS w sprawie płacy gwarantującej godne życie dla matek i innych osób zajmujących się opieką.

„Każde społeczeństwo funkcjonuje dzięki pracy opiekuńczej. Ta praca, którą trudnią się głównie kobiety, jest jednak niedoceniana i nienależycie opłacana.

Domagamy się, aby:

Każdy pracownik i pracownica, w tym matki oraz inni opiekunowie, otrzymywali płacę gwarantującą godne życie. Zasoby budżetów narodowych i międzynarodowych były w większym stopniu przeznaczone dla matek i innych osób zajmujących się opieką.

Ponieważ:

• Wszyscy pracownicy i pracownice mają prawo do płacy gwarantującej godne życie, a kobiety wykonują 2/3 pracy na świecie – w gospodarstwach domowych, na roli, na rzecz lokalnych społeczności itd. W większości jest ona jednak nieopłacona.

• Pracę opiekuńczą na całym świecie wykonują głównie kobiety. Walczą one o przetrwanie i dobrobyt dzieci, chorych, niepełnosprawnych, czy starszych osób, w gospodarstwach domowych i poza nimi, podczas pokoju i wojny. Ponadto kobiety wytwarzają większość światowej żywności.

• Znaczna część opiekunek nie otrzymuje płacy i nie jest uznana za pracownice.

• Wiele osób zajmujących się opieką sama jest niepełnosprawna. Wśród nich są także dzieci zajmujące się młodszym rodzeństwem lub chorymi rodzicami, czy też dziadkowie, którzy przeszli na emeryturę, aby opiekować się swoimi wnukami.

• Opieka jest trudną pracą jednak umiejętności niezbędne do jej wykonywania, nie mają wystarczającej wartości na rynku pracy. Prowadzenie gospodarstwa domowego, opieka domowa, opieka nad dziećmi, nawet pielęgniarstwo są nisko opłacane.

• Docenienie pracy opiekuńczej pomoże zlikwidować różnice w zarobkach kobiet i mężczyzn. Ponadto więcej mężczyzn zajmie się opieką.

• Zależność finansowa wynikająca z tego, że praca opiekuńcza jest nieopłacana, często zmusza kobiety do utrzymywania związków, w których występuje przemoc.

• Wiele matek wykonuje różne prace, w tym samym czasie zajmując się dziećmi, co wywołuje u wszystkich wyczerpanie i stres.

• Gdy matki są przepracowane i pozbawione wystarczających środków materialnych, ich dzieci narażone są na głód, choroby, przemoc i wyzysk.

• Matki, które zaraz po urodzeniu dziecka muszą wrócić do pracy rzadziej karmią piersią.

• Matki, które poświęcają swój czas, aby opiekować się dziećmi lub innymi bliskimi tracą pieniądze, szansę na awans, bezpieczeństwo socjalne i przyszłą emeryturę.

• Obniżanie wartości pracy opiekuńczej prowadzi do lekceważenia ludzi, jak również związków, które pomiędzy nimi występują i życia jako takiego.

• Inwestowanie w opiekę zmienia politykę społeczno-ekonomiczną tak, że jest ona w większym stopniu nastawiona na zapewnienia zdrowia i dobrobytu każdej osobie jak też przetrwania całej planety, która utrzymuje nas wszystkich przy życiu".

Petycja w języku polskim jest dostępna na stronie: **http://globalwomenstrike.net/node/3011**

WYDARZENIA / WIELKOPOLSKIE

Na rzecz ponadnarodowego strajku społecznego

W dniach 2-4 października br. w Poznaniu odbyło się spotkanie sieci Ponadnarodowego Strajku Społecznego (Transnational Social Strike – TSS). Na spotkanie przybyło ponad 130 osób z kilkunastu krajów Europy, którzy i które reprezentowały radykalne związki zawodowe, grupy i kolektywy uczestniczące w protestach pracowniczych i walkach o dostęp do zabezpieczeń socjalnych

POZNAŃSKA KOMISJA MIĘDZYZAKŁADOWA

Dlaczego STRAJK i dlaczego SPOŁECZNY?

Idea strajku społecznego wywodzi się z doświadczeń włoskich ruchów społecznych i stanowić ma przyczynek do dyskusji o strategiach umożliwiających przełamanie impasu ostatniej fali wystąpień społecznych i strajków, z jaką mieliśmy do czynienia w Europie. Większość z licznych protestów wzniecony po wybuchu ogólnoświatowego kryzysu finansowego (2007+) wygasła, gdyż nie udało się przełamać ich wewnętrznych ograniczeń, np.: ich branżowego charakteru, lokalnego lub zakładowego zasięgu, tymczasowości. Ponadto praca przestała leżeć w centrum zainteresowań ruchów społecznych na rzecz np. problemów mieszkaniowych. Do tego doszły również takie kwestie jak: pogłębiające się podziały między grupami pracowniczymi i trudności organizowania się sprekaryzowanych pracowników, głównie migrantów i migrantek. Strajk społeczny ma być politycznym narzędziem łączenia tego, co zostało rozdzielone poprzez granice i wyzysk. Ma generować wspólną płaszczyznę do dyskusji oraz działań, które mają na celu ilościowy oraz jakościowy rozwój aktualnych strajków, włączając w nie pracowników niewidocznych dla tradycyjnego ruchu związkowego. Strajk społeczny oznacza zatem praktykę i proces organizacyjny, służący poszerzeniu skali społecznego niepodporządkowania, jak również tworzeniu nowych i silniejszych walk w miejscach pracy i poza nimi. Strajk ma także odnosić się do ponownego podjęcia przez ruchy społeczne problemów związanych z pracą – rozumianą jednak szeroko, nie tylko tą najemną, opłacaną ale i tą nieopłacaną, np. domową.

Dlaczego strajk a nie demonstracja?

Ponieważ strajk to nie tylko chwilowa odmowa pracy, akt buntu przeciwko wyzyskowi, narzędzie nacisku na szefów. Pracownicy organizujący strajk muszą przełamać wewnętrzne ograniczenia i podziały oraz rozwinąć lub wypracować nowe relacje w pracy. Relacje budujące solidarność między pracownikami tymczasowymi a stałymi, kobietami a mężczyznami, pracownikami różnych działów, między osobami różnych narodowości, pochodzącymi z różnych grup etnicznych. Strajk daje także poczucie sprawczości. Jeśli możemy go samodzielnie zorganizować, to także możemy sami w inny sposób organizować pracę, bez kontroli team leaderów, menadżerów, szefów, czy wreszcie państwa – bez ich biurokratycznych i represyjnych aparatów.

Ponadnarodowy charakter strajku ma również uderzać w aktualną retorykę władz, instytucji międzynarodowych, czy prawicowych organizacji, budujących swoją pozycję na wzmacnianiu narodowych i etnicznych podziałów oraz na rozpowszechnianiu rasizmu i ksenofobii, które rozbijają solidarność i jedność wśród pracowników i pracownic, w znaczny sposób osłabiając ich siłę w walce z kapitałem.

Wyzwania, jakie stawia przed sobą sieć TSS, wynikają również z wniosków, iż dotychczasowe formy walki przestały być skuteczne i odnosić zamierzone rezultaty. Tym samym istnieje potrzeba zidentyfikowania i rozwijania nowych form organizowania się. Spotkanie w Poznaniu służyło zatem nie tylko wymianie poglądów i doświadczeń związanych z lokalnymi konfliktami i formami oporu. Jego celem było także wypracowanie strategii łączenia strajków, protestów i ruchów społecznych oraz masowej mobilizacji przeciwko neoliberalnemu kapitalizmowi i politykom cięć wydatków socjalnych wdrażanym przez europejskie rządy.

Poznańskie wydarzenie było kontynuacją dyskusji zorganizowanej w marcu tego roku we Frankfurcie nad Menem. W tym czasie miała tam miejsce demonstracja przeciwko Europejskiemu Bankowi Centralnemu i otwarciu jego nowej siedziby, której koszt budowy przekroczył 1.3 mld euro. Za organizację protestu odpowiedzialny był głównie niemiecki ruch Blockupy, skupiony na blokowaniu anty-społecznych polityk tzw. Trojki (Komisja Europejska, Europejski Bank Centralny i Międzynarodowy Fundusz Walutowy). Marcowy protest był pierwszą wspólną akcją, w której udział wzięli przedstawiciele i przedstawicielki większości grup wchodzących w skład sieci TSS. Wtedy również podjęto decyzje o rozwijaniu dalszej współpracy.

Na miejsce kolejnego spotkania celowo wybrano Europę Środkową. Poznańska lokalizacja miała sprzyjać temu, aby w dyskusji uczestniczyły osoby z krajów Europy Wschodniej i Bałkanów, które – w związku z relatywnie niskimi kosztami pracy i słabą pozycją związków zawodowych – są współczesnymi centrami reżimów wyzysku. Ponadto miejsce spotkania miało również umożliwić rozwój kontaktów pomiędzy uczestnikami i uczestniczkami walk pracowniczych i społecznych na rzecz ponadgranicznej i ponadregionalnej solidarności.W wydarzeniu wzięły udział osoby z Polski, Bośni, Słowenii, oraz Litwy.

Okrągły stół

Wydarzenie rozpoczęło się od okrągłego stołu, podczas którego dyskutowano m.in. o obecnie toczących się w poszczególnych krajach walkach pracowniczych i społecznych; różnych krytycznych perspektywach na politykę Unii Europejskiej; zmianach w globalnych łańcuchach produkcji. Uczestnicy dyskusji zauważyli, że sprzężone ze sobą działania poszczególnych państw, UE i kapitału prowadzą do coraz bardziej pogłębiającej się fragmentaryzacji pracy (zwielokrotnienia form i rodzajów pracy najemnej) i dekompozycji klasy pracującej (w tym braku wspólnego interesu), co osłabia siłę przetargową pracowników i pracownic. Pojawiają się jednak nowe obszary koncentrujące robotników, takie jak: Specjalne Strefy Ekonomiczne, Parki Logistyczne, centra usługowe, czy kompleksy magazynów, fabryk i firm transportowych na przedmieściach miast. Wraz z nimi rodzą się nowe formy walk, które powinniśmy rozwijać w bardziej strategiczne działanie. Ponadnarodowy strajk społeczny ma doprowadzić do powiązania tych, którzy są już połączeni poprzez kapitał: dla przykładu rolników z pracownikami fabryk, gdzie przetwarza się żywność oraz z pracownikami magazynów, w których żywność jest przechowywana i rozdzielana i pracownikami supermarketów spożywczych. Strajk społeczny ma także łączyć tych, którzy (jeszcze) mogą i mają o co strajkować, z tymi, dla których klasyczny strajk nie jest lub nie może być efektywnym narzędziem. Ma to zatem umożliwić dołączenie do strajku gospodyń domowych, osób zajmujących się opieką, osób pracujących w oparciu o umowy cywilnoprawne, pracowników agencyjnych, osób samozatrudnionych czy pracujących na czarno np. migrantów i migrantki.

Jak wynikało ze wspólnych dyskusji, do tej pory łączenie walk pracowniczych z walkami przeciwko cięciom wydatków na zabezpieczenia i usługi społeczne przynosiło różne efekty. Takie działania odnosiły większe sukcesy we Włoszech niż np. w Niemczech, gdzie duże centrale związkowe (zwłaszcza w przemyśle) silnie blokują bardziej radykalne i ponadbranżowe formy oporu i próby współpracy z ruchami społecznymi. Takie połączenia łatwiej jest budować w sektorze usług publicznych, w którym żądanie lepszych warunków pracy w oczywisty sposób przecina się z postulatem lepszej jakości i większej dostępności usług dla wszystkich oraz ze sprzeciwem wobec cięć budżetowych i polityk finansowych poszczególnych samorządów, krajów czy instytucji międzynarodowych. Na spotkaniu padały jednak przykłady tworzenia sieci między pracownikami produkcyjnymi a pracownikami usług publicznych np. ponadbranżowych spotkań pracowników Amazona i pracowników sektora edukacji w Niemczech.

Warsztaty

W drugim dniu obrad można było wziąć udział w warsztatach, które dotyczyły m.in.: transformacji pracy i współczesnych podziałów pracy; globalnych łańcuchów opieki; migracji zarobkowej; nowych form organizowania się, a także nowych metod i narzędzi działania związków zawodowych; mapowania protestów pracowniczych, czy organizowania pracowników w sektorze logistycznym. Podczas każdej z debat starano się nie tylko mówić o sytuacji określonych grup pracowniczych i lokalnych działaniach ruchów społecznych, ale także budować międzynarodową współpracę pomagającą wspierać i łączyć prowadzone walki. Rozwój sieci TSS ma temu sprzyjać i wzmacniać te procesy.

Jak pokazał warsztat na temat sektora opieki, na przykładzie konkretnych działań pracownic żłobków zrzeszonych w Inicjatywie Pracowniczej oraz OZZ Pielęgniarek i Położnych, budowanie ponadbranżowej solidarności, choć jest trudne, to ma miejsce.. Reprezentantka OZZPiP opowiedziała o proteście kierowców komunikacji miejskiej, którzy w porozumieniu z pielęgniarkami z jednego ze szpitali, które nie mogły, ale i też nie chciały odchodzić od łóżek pacjentów, rozpoczęli strajk solidarnościowy. Taka taktyka umożliwiła pielęgniarkom lepsze nagłośnienie ich problemów, bez konieczności odpowiadania na, często podnoszony w przypadku strajków tego sektora, zarzut zaniedbywania pacjentów. Z kolei reprezentantka pracownic żłobków w IP mówiła o budowaniu solidarności z rodzicami (poprzez informowanie o sytuacji pracowniczej), oraz tworzeniu koalicji z pracownikami innych instytucji finansowanych przez samorząd, m.in. lokalnych teatrów i galerii.

Warsztat dotyczący migracji zarobkowych uwypuklił natomiast, że wzmacnianie kontroli granic Unii Europejskiej jest procesem równoległym do wzmagania represji wobec migrantów wewnątrz poszczególnych państw, np. w postaci budowy nowych więzień, takich jak obozy i ośrodki dla uchodźców. Migranci i uchodźcy nie pozostają jednak bierni i można mówić o swoistym ruchu społecznym wewnątrz ruchu migracyjnego zwłaszcza z krajów Afryki północnej, gdyż ludzie ci zostali wzmocnieni doświadczeniami Arabskiej Wiosny. Ponadto, zwrócono uwagę, że właśnie dlatego, iż państwa wykorzystują pracę obcokrajowców, by zaniżać ogólne standardy zatrudnienia i płac, tak istotne jest mówienie o migracji w kontekście pracowniczym i podejmowanie działań na rzecz wspólnej z migrantami walki o lepsze warunki pracy, o dostęp do dachu nad głową i o wolność przemieszczania się.

Podczas warsztatu o nowych formach organizowania się i działalności związkowej, pracownicy (uczestniczący w mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych związkach zawodowych czy sieciach) mówili przede wszystkim o kluczowych miejscach budowania solidarności, a także o strategicznych punktach, w które można uderzać, aby wywierać presję na kapitał. Podawano przykłady ponadzakładowego organizowania się pracowników z sektora usług publicznych we Frankfurcie nad Menem, a także tworzenia międzynarodowej sieci współpracy przez pracowników w centrach logistycznych z zachodniego Londynu, czy ponadnarodowej współpracy na rzecz wzmocnienia widoczności konfliktu w sieci sklepów Aelia na polskich lotniskach.

Osobny warsztat poświęcony był sytuacji pracowników w sektorze logistycznym i wybuchającym tam protestom. Dyskutowano głównie o tym, jak wykorzystać globalny podział pracy i powiązania, które tworzy kapitał w taki sposób, aby używać ich przeciwko wyzyskowi i na rzecz wzmocnienia organizowania się osób zatrudnionych w logistyce. Pracownicy polskich magazynów Amazona przytoczyli swoje doświadczenia w budowaniu współpracy z pracownikami z Niemiec (o czym piszemy na str. 2). Działacze z włoskiego związku zawodowego ADL Cobas opowiedzieli natomiast o swojej strategii łączenia magazynów i zakładów pracy terytorialnie – tak, aby zwiększyć swoją siłę przetargową, szczególnie w mniejszych firmach. Wspólnym problemem okazał się podział na pracowników stałych i tymczasowych oraz włączanie tych drugich do wspólnych działań w sposób, który by im nie zaszkodził. Podczas warsztatu zaproponowano zorganizowanie karawany pracowników magazynów, która miałaby zacząć się we Włoszech i przejechać przez Francję, Niemcy i Polskę do Czech. Karawana ma umożliwić spotkania, integrację, wymianę doświadczeń, zorganizowanie w różnych miejscach wspólnych akcji oraz nawiązanie nowych kontaktów między pracownikami Amazona oraz innych firm transportowych i logistycznych.

Spotkanie sieci TSS zakończyło się generalnym zgromadzeniem, na którym podsumowano wnioski z warsztatów, oraz podjęto decyzję co do kolejnych spotkań i wspólnych działań. Jedną z propozycji jest zorganizowanie wspólnych skoordynowanych akcji i strajków przeciwko aktualnym politykom pogłębiającym biedę, podziały etniczne, rasizm i wyzysk. Zaproponowano by kontynuować współpracę w oparciu o wydarzenia, jakie miały miejsce we Włoszech i Francji 1 marca 2010 r. Zorganizowano wtedy akcję „24h bez nas", krytykującą regulacje prawne dotyczące migracji. W odpowiedzi, we Włoszech migranci z całego kraju wzięli udział w strajku generalnym wymierzonym przeciwko aktualnym stosunkom pracy i ograniczaniu swobody przemieszczania się. Dołączyli do niego inni pracownicy, studenci, aktywiści, grupy polityczne itp. W przyszłym roku chcemy powrócić do tego doświadczenia, wykonując kolejny krok w stronę ponadnarodowego strajku społecznego.

Praca osób biorących udział w poszczególnych warsztatach będzie kontynuowana w charakterze grup roboczych.

Nagrania z niektórych warsztatów dostępne są na stronie:

- **http://www.transnational-strike.info/2015/10/03/videos-of-presentations--from-the-strike-meeting/**

W wydarzeniu uczestniczyli m.in. przedstawiciele Inicjatywy Pracowniczej, OZZPiP, Kolektywu Syrena, My-Prekariat, Precarious di∫connections (Włochy), SUD Commerce (Francja), Angry Workers of the World (Londyn), ADL Cobas (Włochy), BASOC (Bosnia), Blockupy-platform (Niemcy), Social Work Network (Frankfurt), Plan C (Anglia), 15M (Berlin), Frankfurt lab (Niemcy), The future is unwritten (Niemcy), Interventionistische Linke (Niemcy), No one is illegal (Niemcy), FAU (z sekcji organizującej się w sektorze usług publicznych w Niemczech), TIE (Niemcy), Labolatory of Social Strike (Rzym), Initiative zivilcourage (Niemcy), CLAP (Włochy) i inni.

Więcej informacji szukaj na stronach:

- **http://www.ozzip.pl**
- **http://www.transnational-strike.info**
- **https://www.facebook.com/events/888569174560441/**

WYDARZENIA / ŁÓDZKIE

110. rocznica Rewolucji 1905 roku i Powstania Łódzkiego

W czerwcu br. obchodziliśmy 110. rocznicę Rewolucji 1905 roku. Jest ona zapomnianym fenomenem wystąpień robotniczych, uczniowskich i chłopskich, konfliktów społecznych o podłożu socjalnym, a także zrywu o charakterze niepodległościowym

ŁÓDZKA KOMISJA ŚRODOWISKOWA

Ten ważny dla historii Polski okres jest niemal nieobecny w szkolnych programach, publicystyce, produktach kultury masowej itd. Miasto Łódź było w tym czasie jednym z najważniejszych ośrodków Rewolucji, a najistotniejszym dla Łodzi wydarzeniem doby Rewolucji było Powstanie Łódzkie, trwające od 22 do 24 czerwca 1905 r., w którym to tysiące mieszkańców spontanicznie rzuciły się do walki o wolność i godność.

W 1905 r. oczy niemal całej Europy zwrócone były na wielki ośrodek przemysłu w zaborze rosyjskim – Łódź. Do miasta przyjeżdżali zagraniczni korespondenci, a na łamach zachodnich gazet regularnie pojawiały się relacje z wydarzeń, których areną były łódzkie fabryki i ulice. Gdy Cesarstwo Rosyjskie ogarnęła rewolucja wymierzona w carskie samodzierżawie i nieokiełznany kapitalizm, w Królestwie Polskim walczono m.in. o autonomię ziem polskich, ośmiogodzinny dzień roboczy, godne warunki pracy, ubezpieczenia na starość i od wypadków czy powszechne polskie szkolnictwo. Łódź była jednym z głównych ośrodków tego buntu.

Pod koniec czerwca 1905 r. ustała praca w fabrykach i na ulice Łodzi wyszło ponad 70 tysięcy osób. Strajkował prawie każdy zdolny do pracy: Polacy, Żydzi i Niemcy – ramię w ramię. W dniach 22–24 czerwca w mieście stanęły barykady, wybuchło robotnicze powstanie. Walczono o godność i wolność.

Podczas obchodów, nawiązując do tradycji międzywojnia – regularnych uroczystości rocznicowych ku czci bohaterów i bohaterek rewolucji 1905 r., odbyło się złożenie kwiatów przed Pomnikiem Czynu Rewolucyjnego w parku im. Józefa Piłsudskiego. Na Polesiu Konstantynowskim władze carskie chowały w mogiłach zbiorowych ciała straconych rewolucjonistów. W 1923 r. wzniesiono tam Kolumnę Rewolucjonistów. W czasie II wojny światowej zburzyli ją hitlerowcy. Stojący do dziś Pomnik Czynu Rewolucyjnego wzniesiono dopiero w 1975 r. Oprócz płaskorzeźb 10 robotników i robotnic na postumencie wyryty jest fragment poematu Władysława Broniewskiego: „To oni wolą nieugiętą uczyli nas jak żyć, jak bić się, jak gardzić życiem, kochać życie, ażeby syn i wnuk pamiętał."

Odbył się również marsz pod hasłem „Żyję w mieście rewolucji" z udziałem Teatru Chorea i Krakowskiego Chóru Rewolucyjnego. Na trasie marszu miały miejsce krótkie przedstawienia muzyczne, wprowadzające w historię Rewolucji 1905 roku i innych wystąpień społecznych.



Fot. Milena Moździerz

W obchodach wzięli udział m.in. przedstawiciele i przedstawicielki Łódzkiej i Warszawskiej Komisji Środowiskowej OZZ IP. Wydarzenie zostało zorganizowane przez Klub Krytyki Politycznej w Łodzi. ■

WYDARZENIA

Solidarnie przeciwko wyzyskowi

Już po raz trzeci przedstawiciele Inicjatywy Pracowniczej uczestniczyli, jako obserwatorzy, w zjeździe Europejskiej Sieci Oddolnych i Alternatywnych Związków Zawodowych. W tym roku spotkanie odbyło się w Bolonii 23 i 24 maja. Sieć koordynowana jest przez francuski związek Solidaires i hiszpański CGT. Po za nimi w spotkaniu wzięli udział reprezentanci m.in. USI (Włochy), SIAL Cobas (Włochy), S.I. I Cobas (Włochy), ADL Cobas (Włochy), IAC Catalogne (Hiszpania), CNT France, TIE Internationales z Niemiec.

Związki współtworzące sieć opowiadają się za rozwijaniem bezkompromisowej walki klasowej oraz za internacjonalizmem pracowniczym, który staje w kontrze do podporządkowania pracowników narodowym interesom warstw uprzywilejowanych. Jak piszą organizatorzy w zaproszeniu na zjazd: „Tylko międzynarodowa solidarność pracownicza może przeciwstawić się nacjonalizmowi, rasizmowi i ksenofobii, które służą budowaniu podziałów i osłabianiu siły pracowników względem kapitału". Globalny charakter gospodarki kapitalistycznej i rosnące znaczenie ponadnarodowych spółek i korporacji zwiększają potrzebę budowania jedności między ruchami pracowniczymi i przeciwstawienia się nasilaniu konkurencyjności pomiędzy robotnikami. Dlatego sieć ma na celu łączenie na poziomie międzynarodowym protestów przebiegających w różnych sektorach (np. logistyka, edukacja, opieka zdrowotna) oraz podejmowanie wspólnych działań o zakresie europejskim.

Pierwszego dnia zjazdu pokrótce omówiono najważniejsze konflikty, w jakie zaangażowane są związki będące częścią sieci. Najbardziej palące problemy podnoszone na spotkaniu to: prywatyzacja instytucji publicznych (głównie szkół i szpitali); pogarszające się warunki płac i pracy (np. zmuszanie do samozatrudnienia, zatrudnianie przez agencje pracy, niska płaca minimalna); nasilające się ataki na prawa migrantów, szczególnie tych którzy podejmują próby organizowania się oraz represje wobec działaczy i działaczek związkowych. Kolejnym krokiem w dyskusji było opracowanie propozycji wspólnych działań.

Po pierwsze rozważano dołączenie do demonstracji przeciwko zaostrzaniu programów oszczędnościowych oraz podpisaniu umowy o wolnym handlu TTIP, organizowanej przez europejskie centrale związkowe oraz organizacje polityczne w Brukseli 15 października br. Nie wszystkie związki z sieci przyjęły z entuzjazmem pomysł udziału w manifestacji współorganizowanej przez reformistyczne związki zawodowe i grupy polityczne. Większość zgadza się jednak co do tego, że w obecnej sytuacji rozwijanie wspólnej walki jest ważniejsze niż poziom radykalizmu poszczególnych uczestników danego wydarzenia.

Kolejną propozycją jest udział w obozie przeciwko COP 21 (Konferencja ONZ w sprawie zmian klimatu, która odbędzie się między 30 listopada a 11 grudnia br. w Paryżu). Podkreślano konieczność zaangażowania się w akcje związane z ochroną środowiska i przeciwdziałaniem negatywnym zmianom klimatycznym.

Trzecim działaniem jest rozpoczęcie kampanii „Kapitaliści nas drogo kosztują" – akcji informacyjnej o społecznych, ekonomicznych i ekologicznych kosztach funkcjonowania systemu kapitalistycznego. Kampania ma być związkową odpowiedzią na neoliberalną krytykę „wysokich kosztów pracy" i „nadmiernych obciążeń socjalnych".

Ostatnią propozycją jest wspólna odezwa odnosząca się do kwestii migracji pod hasłem: „Przeciwko twierdzy Europa. Solidarnie przeciwko wyzyskowi". Przed I wojną światową prawie 50 mln osób wyemigrowało z Europy do Nowego Świata i kolonii. Uciekali przed nędzą, jaka dotknęła sproletaryzowanych chłopów, podobnie jak dziś czynią to robotnicy i robotnice z Afryki, Azji czy Ameryki Łacińskiej. Tekst krytykuje politykę europejskich rządów, która w przeciągu ostatnich lat doprowadziła do śmierci lub zaginięcia na Morzu Śródziemnym prawie 30 tys. osób. W Unii Europejskiej zaostrzane są przepisy dotyczące pobytu cudzoziemców oraz pozwolenia na pracę, co pogarsza warunki życia migrantów. Przykładem jest rosnąca liczba cudzoziemców zmuszonych do pracy na czarno i za grosze. Uczestnicy spotkania uznali za konieczne wspieranie wszystkich działań podejmowanych przez migrantów i związki zawodowe w takich branżach jak: logistyka, turystyka, rolnictwo i w usługi w całej Europie. Naszym wspólnym żądaniem powinna być swoboda przemieszczania się i wyboru miejsca zamieszkania dla wszystkich na świecie. Wywalczyć je możemy jedynie poprzez zjednoczenie wszystkich pracowników i pracownic w walce o wspólne interesy.

Druga część spotkania dotyczyła protestów w sektorze logistycznym we Włoszech. W jej trakcie do dyskusji dołączyło ok. 150 pracowników włoskich magazynów oraz przedstawiciele fabryki FIAT. Podkreślali oni konieczność łączenia się z innymi pracownikami, która nie może jednak zastąpić budowania własnej siły na zakładach pracy. Pracownicy opisywali także warunki pracy w magazynach, ogólną sytuację polityczną we Włoszech oraz aktualne konflikty. Jednym z nich są represje wobec pracowników magazynów Carrefour, którzy dołączyli do SI Cobas z zamiarem organizowania się. Podjęto decyzję o zorganizowaniu akcji solidarnościowych w tej sprawie w innych krajach.

W sektorze logistycznym we Włoszech większość pracowników to migranci zatrudnieni przez „kooperatywy" związane ze środowiskami mafijnymi. W 2012 r. osoby zatrudnione w magazynach Ikea przeprowadziły kilkudniowy strajk, żądając podwyżek płac, przestrzegania przepisów BHP i uznania osób zatrudnianych przez kooperatywy za pracowników. W wyniku protestu 107 osób zostało zwolnionych. Po miesiącach pikiet oraz blokad magazynów (organizowanych głównie przez związki SI Cobas oraz ADL Cobas zrzeszające pracowników logistyki), zostali oni przywróceni do pracy. Wkrótce protesty rozprzestrzeniły się na inne firmy transportowe i logistyczne. Główną metodą oporu pracowników tego sektora stały się zewnętrzne blokady magazynów. Poza samymi pracownikami magazynów, w okupacjach biorą udział także studenci, mieszkańcy centrów społecznych (skłotów), działacze związków zawodowych i organizacji politycznych z całych Włoch. Wiele z nich zakończyło się podwyżkami płac i polepszeniem warunków pracy. W 2013 r. we Włoszech zorganizowano 24-godzinny strajk generalny branży logistycznej, a w 2014 r. „Strajk społeczny", który miał połączyć protestujących pracowników różnych branż. Jego główną siłę stanowiły jednak osoby zatrudnione w magazynach. Protesty w sektorze transportowo-logistycznym są cały czas kontynuowane i stanowią jedną z najważniejszych walk, która toczy się w ostatnim czasie w Europie. ■

Następne spotkanie Europejskiej Sieci Oddolnych i Alternatywnych Związków Zawodowych odbędzie się w 2016 r. w Barcelonie.



OZZ Inicjatywa Pracownicza wielokrotnie wspierała ruch lokatorski walczący o bezwarunkowe prawo do dachu nad głową. Kryzys mieszkaniowy, który objawia się poprzez brak dostępu do tanich mieszkań, rosnące czynsze i zadłużenie lokatorów, wreszcie przez eksmisje jest boleśnie odczuwany przez pracowników i pracownice w Polsce.

Od lat udział płac w zysku przedsiębiorców maleje (w Polsce jest jeden z najniższych w Europie). Znaczącą część naszych niskich zarobków przeznaczamy na rosnące czynsze i opłaty. Często wracają one do kieszeni tych, którzy wyzyskują nas w pracy, czy tych których stać na inwestowanie na rynkach nieruchomości. Podczas gdy publiczne fundusze wydaje się często na „turystykę biznesową" czy infrastrukturę dostępną nielicznym, mieszkań komunalnych brak. Poprzez niskie płace i wysokie czynsze pracodawcy i kamienicznicy oraz developerzy cementują nierówności i potwierdzają swoje ekonomiczne przywileje.

Dlatego uważamy, że ruch pracowniczy i lokatorski powinny iść w jednym szeregu. W Warszawie wspieramy działania m.in. Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów, w Poznaniu Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów, we Wrocławiu Akcji Lokatorskiej. Również w innych miastach staramy się być obecni na blokadach eksmisji, pikietach czy dyskusjach o krztałcie miasta.

W Biuletynie Inicjatywy Pracowniczej chcemy regularnie publikować artykuły na temat walk lokatorów i lokatorek.
Zachęcamy do nadsyłania materiałów.



DODATEK LOKATORSKI / POZNAŃ

Oddłużenie lokatorów

Wzrost zaległości czynszowych w zasobach komunalnych spowodował, iż w wielu gminach rozpoczęto z większym naciskiem dochodzić należności od lokatorów, a także przeprowadzać masowe eksmisje. Tymczasem konieczne są programy oddłużeniowe. Wielu lokatorów popadło w zaległości czynszowe nie z własnej winy, ale z powodu błędnej polityki państwa i czynników makroekonomicznych.

JAROSŁAW URBAŃSKI

W Poznaniu z zasobów komunalnych – wg danych GUS – w 2007 r. wykonano fizycznie 11 eksmisji, w 2009 r. – 44, w 2011 r. – 140, a w 2013 r. były to już 183 eksmisje. Na 2015 r. zapowiadano przynajmniej 150 eksmisji, choć realnie zagrożonych było aż 300 rodzin. Dodatkowo w tym samym okresie liczba toczących się rozpraw eksmisyjnych wzrosła w Poznaniu od 120 w 2007 r. do 431 w 2009 r., 514 w 2011 r. i 602 w 2013 r. Co ciekawe, eksmisje nie spowodowały jednocześnie zmniejszenia zadłużenia czynszowego. Było ono bowiem konsekwencją m.in. wzrostu bezrobocia, spadku realnych dochodów wśród niektórych grup zawodowych, ale przede wszystkim – skutkiem wzrostu kosztów utrzymania mieszkania zdecydowanie ponad poziom inflacji, w tym także czynszów, które „wystrzeliły w górę" w latach 2007–2008. W 2007 r. ponad trzymiesięczny dług czynszowy miało 4336 mieszkań komunalnych w Poznaniu, co stanowiło 26,8% zasobu gminnego; w 2013 r. takie samo zadłużenie miało 4811 mieszkań, co stanowiło już 37,4% zasobu. Zadłużenie wzrosło też w innych lokalach – spółdzielczych, czy we wspólnotach mieszkaniowych.

WYSOKOŚĆ CZYNSZU A WYNAGRODZENIA

	STAWKA CZYNSZU W LOKALU KOMUNALNYM ZA M² W WARSZAWIE*	PRZECIĘTNE WYNAGRODZENIE W SEKTORZE PRZEDSIĘBIORSTW W WARSZAWIE**
2002	2,59 PLN	2193,62 PLN
2014	7,39 PLN	3644,27 PLN
	WZROST O 185%	WZROST O 66%

BALCEROWICZ.COM

ŹRÓDŁO: GUS, DOSTĘP DO INFORMACJI PUBLICZNEJ
* ŚRÓDMIEŚCIE, STAWKA PODSTAWOWA
** NETTO, TYLKO ZATRUDNIENI NA ETAT, ZAKŁADY POWYŻEJ 9 PRACOWNIKÓW

Zgodnie z Konstytucją RP i jej art. 75, władze publiczne są zobowiązane do prowadzenia polityki sprzyjającej zaspokojeniu potrzeb mieszkaniowych obywateli. Natomiast zgodnie z art. 4 ustawy o ochronie praw lokatorów tworzenie warunków do zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych należy do samodzielnych zadań gmin. W przypadku gmin mamy do czynienia z dwoma zasadniczymi kierunkami polityki mieszkaniowej. Po pierwsze: zakłada się, że potrzeby mieszkaniowe są zaspakajane indywidualnie, a samorządy, czy szerzej, władze publiczne koncentrują się na pomocy podmiotowej – skierowanej do konkretnych osób. 1 stycznia 2002 r. weszła w życie ustawa o dodatkach mieszkaniowych, która miała być głównym narzędziem tak rozumianej polityki mieszkaniowej w odniesieniu nie tylko do zasobów gminnych, ale także prywatnych i spółdzielczych.

Po wprowadzeniu tych regulacji w życie, od 2004 r. GUS zaczął śledzi wypłaty dodatków mieszkaniowych. Okazuje się, że zmniejszyły się one z 1.377,6 mln. zł. w 2004 do 982,3 mln. zł. w 2013 – czyli o 28,7%, a uwzględniając inflację o 43,4%. Nie było to jednak spowodowane mniejszymi potrzebami ludności, wręcz przeciwnie. Jak już wspomniano, zadłużenie czynszowe wzrasta nie tylko w zasobach komunalnych, ale także innych. Natomiast zgodnie z art. 7 ust. 11 i 12 ustawy o dodatkach mieszkaniowych, jeśli gospodarstwo domowe zacznie zalegać z czynszem to zostaje pozbawione możliwości ubiegania się o taki dodatek.. Realnie pozbawia to wiele rodzin dostępu do takiego wsparcia. Wzrost zadłużenia w innych niż gminne zasobach mieszkaniowych ma jeszcze o tyle duże znaczenie dla samorządów, że na nich spoczywa także obowiązek dostarczenia mieszkań socjalnych dla lokatorów z zasobów prywatnych czy spółdzielczych, wobec których sądy orzekły eksmisje (co, w 90% przypadków, ma miejsce z powodu zadłużenia) z przydziałem lokalu socjalnego. Nie wywiązanie się z tego obowiązku grozi gminom koniecznością wypłaty odszkodowań prywatnym właścicielom kamienic, czekającym niekiedy latami, aż gminy wskażą mieszkanie socjalne. Wartość odszkodowań np. dla Poznania przekraczała już w pewnych okresach 10 mln. zł rocznie. Bywa, że eksmitując mieszkańców „komunałek", gminy robią miejsce dla eksmitowanych lokatorów z mieszkań prywatnych, aby tym sposobem ograniczyć roszczenia odszkodowawcze właścicieli.

W przypadku drugiego kierunku działań, koniecznego w związku z ograniczaniem pomocy podmiotowej, zakłada się przedmiotowe wywiązywanie się samorządu terytorialnego z ciążącego na nim obowiązku. Oznacza ono najczęściej zaspakajanie potrzeb poprzez budowę mieszkań komunalnych, w tym socjalnych. Budownictwo komunalne w Polsce zasadniczo od połowy lat 90. jest na takim samym poziomie – średniorocznie oddaje się do użytku ok. 2870 mieszkań, czyli nieco ponad jedno mieszkanie na gminę. Jak się okazuje, taki poziom jest niewystarczający, zwłaszcza w związku z dynamiczną wyprzedażą dotychczasowych zasobów gminnych i pogarszającym się stanem technicznym budynków. W swoim raporcie z 2012 r. Najwyższa Izba Kontroli stwierdza, że: „Organy administracji samorządowej nie zapewniły skutecznej realizacji zadań w zakresie: tworzenia i wdrażania polityki mieszkaniowej gminy, zaspokajania potrzeb mieszkaniowych lokalnej społeczności, finansowania budownictwa mieszkaniowego w gminie, zarządzania mieszkaniowym zasobem gminy i utrzymania zasobu mieszkaniowego gminy w należytym stanie technicznym". Z tego powodu niektóre gminy zmieniają swoją politykę i wracają do budowy mieszkań komunalnych, w tym socjalnych. Na przykład w Poznaniu, pomimo ciągłego spadku odsetka mieszkań komunalnych, liczba mieszkań socjalnych wzrosła z 534 lokali w 2010 r., do 1230 obecnie. Jest to m.in. efekt podjęcia programu budownictwa komunalnego. W latach 2010–2013 oddano do użytku łącznie 392 lokale, ale obecnie zapowiada się budowę kilku tysięcy w najbliższych latach. Starsze lokalne o niższym standardzie przerabia się na lokale socjalne, a nowo wybudowane lokale obejmowane są przez dotychczasowych najemców lokali komunalnych.

Zwiększenie liczby lokali socjalnych, a także komunalnych jest potrzebne także z powodu braku podaży mieszkań o niskich czynszach. Odwołując się ponownie do przykładu Poznania, widzimy bardzo duże rozpiętości czynszów w zależności od statusu formalno-własnościowego danego mieszkania. Czynsz w mieszkaniu socjalnym wynosi 2,45 zł/m², w komunalnym ok. 8 zł//m²; czynsz wg tzw. wartości odtworzeniowej podawanej przez wojewodę wielkopolskiego dla miasta Poznania wynosi 13,47 zł/m² (dane z września 2014); tymczasem czynsz komercyjny dla trzydziestometrowej kawalerki kształtuje się na poziomie ok. 30 zł/m². Wartość odtworzeniowa podawana przez wojewodów, to wartość czynszu którą może w każdej chwili narzucić prywatny właściciel mieszkania najemcy, bez konieczności uzasadniania celowości podwyżki (np. remontem). Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów wielokrotnie spotykało się z problem gwałtownego wzrostu czynszu z dnia na dzień z poziomu powiedzmy 5–7 zł/m², właśnie do 13,47 zł/m², co często w krótkim czasie prowadziło do zadłużenia mieszkańców. Można powiedzieć w skrócie, iż to państwo stworzyło pewien algorytm zadłużenia lokatorów. Można oczywiście zapytać, czy czynsze komunalne nie są zbyt niskie w porównaniu ze stawkami wolnorynkowymi. Tzw. ceny wolnorynkowe są jednak właśnie efektem polityki mieszkaniowej państwa i samorządów, która doprowadziła do wywindowania kosztów najmu w porównaniu z kosztami utrzymania mieszkania, oddając prymat deweloperom i bankom w kształtowaniu rynku nieruchomości. Opłaty „czynszowe" dla mieszkania własnościowego we wspólnocie mieszkaniowej w Poznaniu wynoszą maksymalnie 4–5 zł/m², w tym także uwzględniając fundusz remontowy! Są to rzeczywiste koszty utrzymania mieszkania i to one powinny stanowić dla nas punkt odniesienia, a nie zawyżone czynsze komercyjne.

Podsumowując w tym miejscu można powiedzieć, że obecnie zawodzi zarówno pomoc przedmiotowa, jak i podmiotowa gmin w zakresie polityki mieszkaniowej. Powodem jest brak sensownych programów oddłużeniowych. Programy oddłużenia lokatorów mogą przewidywać: odpracowanie długu, spłatę ratalną i umorzenia. Do tej pory z reguły ograniczano się przede wszystkim do dwóch pierwszych działań. Lokatorzy, którzy zgodzili się na odpracowanie lub spłatę ratalną zadłużenia, unikali windykacji i eksmisji. Problemem jest jednak mała skuteczności tych działań zwłaszcza w miejscowościach, gdzie zadłużenie nie jest spowodowane jedynie okresowymi brakiem zatrudnienia, ale chronicznym, strukturalnym bezrobociem. Na przykład w Łodzi z wynoszącego łączenie 120 mln zł długu czynszowego (w zasobach komunalnych), lokatorzy w ciągu półtora roku zdołali odpracować jedynie jeden milion. W Inowrocławiu dług wobec miasta wynosił 11 mln zł, od 2013 r. do połowy 2014 r. wysłano ➚

1977 wezwań do zapłaty, z możliwości odpracowania skorzystało 102 mieszkańców i odpracowali łącznie jedynie 256 tys. zł. Zgodnie przyjmuje się, że możliwości odpracowania dotyczą tylko lokatorów, których dług nie przekroczył pewnego pułapu – w Łodzi określono, że nie może on wynosić więcej niż 10 tys. zł. Przykładem programu umorzenia długów jest bielański Zakład Gospodarowania Nieruchomościami. Zadłużenie lokatorów – głównie czynszowe – wobec bielańskiego ZGN wynosi ponad 54 mln zł. Zaczęto wdrażać program umorzenia długów. Osoby, które w dniu 20 września 2014 r. posiadały zadłużenie, mają możliwość przystąpienia do niego. Musieli złożyć wniosek o umorzenie i podpisać porozumienie w sprawie restrukturyzacji długu. Są dwa warianty spłaty tego zadłużenia. Pierwszy mówi o spłacie 30% długu w terminie trzech miesięcy od dnia podpisania porozumienia. Warunkiem jest to, że lokator nie będzie dalej zadłużać mieszkania, będzie dokonywać terminowych wpłat (dopuszczalne są tylko dwie zwłoki w opłatach, ale nie dłuższe niż 21 dni). Umorzenie pozostałej części długu nastąpi dopiero po wywiązaniu się ze wszystkich warunków porozumienia, czyli po czterech latach od podpisania porozumienia. Wariant drugi mówi o spłacie 50% zadłużenia w miesięcznych ratach do 30 września 2019 r., terminowym wnoszeniu opłat bieżących (tak jak w wariancie pierwszym dopuszczone są jedynie dwie zwłoki, nie dłuższe niż trzy tygodnie). W tym przypadku również umorzenie pozostałej części zadłużenia nastąpi dopiero po wywiązaniu się ze wszystkich warunków porozumienia. Władze podkreślają, że aktualne są wszystkie pozostałe formy pomocy: dodatek mieszkaniowy, dodatek energetyczny, ulgi, obniżki czynszu, rozłożenie zaległości na raty oraz zamiana lokali.

W istocie rzeczy programy oddłużeniowe o różnych zasadach realizowało się i nadal realizuje się w wielu gminach takich, jak: Stargard Szczeciński (rok wprowadzenia 2004), Pyrzyce (2006), Oświęcim (2011), Pieńsk (2011), Choszczno (2013), Kielce (2014) i inne. Nie we wszystkich przypadkach takie programy spotkały się z zainteresowaniem lokatorów. Na przykład w Oświęcimiu na 1830 mieszkań komunalnych ponad 1100 było zadłużonych (dług wynosił łącznie już ponad 8 mln zł). Po przyjęciu przez radę miasta programu oddłużeniowego 30 listopada 2011 r., do połowy sierpnia roku następnego na rozmowy o oddłużeniu zdecydowały się zaledwie 23 osoby, a ostatecznie porozumienia podpisało 9 najemców. Problem polega przede wszystkim na mało realistycznych założeniach programów oddłużeniowych. Dotyczy to przede wszystkim dwóch kwestii: (a) wysokości kryterium dochodowego najemców, które pozwala na wzięcie udziału w programie, (b) wielkości i warunkach umorzenia samego długu. Dla przykładu, w Oświęcimiu po pierwsze przyjęto, że w programie mogą uczestniczyć najemcy, których dochód na osobę w rodzinie nie przekracza 80% najniższej emerytury (w 2011 r. dawało to ok. 583 zł na osobę), a w przypadku rodziny jednoosobowej – 100%. Po drugie, umorzenie mogło wynieść maksymalnie 50% zadłużenia, a resztę należało uiścić w ratach rozłożonych na względnie krótki okres czasu (maksymalnie 12 miesięcy). Łącznie te dwa warunki – niskie dochody i konieczność spłaty dużej części długu w ratach w krótkim okresie – okazały się zbyt trudne do spełniania przez najemców.

Z kolei w Kielcach w 2014 r. przyjęto inne założenia. Tam program zakładał, że kryterium dochodowe uprawniające do oddłużenia nie może być wyższe niż 125% najniższej emerytury (na osobę w gospodarstwie domowym), a w przypadku osób mieszkających w pojedynkę 175%. Umorzenie długu może wynieść nawet 85%. Cel programu został przez pomysłodawców jasno wyłożony: „Większość dłużników nie jest w stanie spłacić powiększających się zobowiązań i w pewnym momencie w ogólne przestaje je regulować. Abolicja ma z jednej strony zachęcić ich do wnoszenia regularnych opłat a z drugiej umożliwić ubieganie się o np. dodatki mieszkaniowe". ■

DODATEK LOKATORSKI / WARSZAWA

Urzędnicy jak czyściciele

Gdy mowa o prześladowaniu i bezprawnym eksmitowaniu lokatorów, najczęściej myśli się o „czyścicielach" reprywatyzowanych kamienic. Niestety, urzędnicy miejscy coraz częściej okazują się być równie bezwzględni. Przykład takiego podejścia ukazuje niedawna interwencja Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów. Zagrożona eksmisją lokatorka mieszka z trójką dzieci oraz dwuipółletnią wnuczką.

PIOTR CISZEWSKI

W 2005 r. pani Renata, osoba po doświadczeniach przemocy domowej, wraz z dziećmi otrzymała mieszkanie komunalne na warszawskim Bemowie. Problemy zaczęły się w momencie, gdy jej pełnoletnia córka wyprowadziła się do partnera i wymeldowała się z mieszkania. Pomimo to, urzędnicy Wydziału Zasobów Lokalowych nigdy nie sporządzili nowej umowy najmu pomijającej już wymeldowaną córkę.

Taki stan trwał do 2013 roku, gdy wymeldowana wraz z córką wróciła do mieszkania matki. Główna najemczyni lokalu komunalnego postanowiła dopilnować wszystkich procedur. Chciała, aby opłaty były naliczane zgodnie z rzeczywistą liczbą lokatorów. Wnuczka wymagała leczenia, a bez uregulowania kwestii zameldowania nie można było nawet wyrobić dla niej numeru pesel. Pani Renata udała się więc do Wydziału Zasobów Lokalowych (WZL) dzielnicy Bemowo wnosząc na podstawie umowy najmu o zameldowanie córki i wnuczki. Bardzo się zdziwiła, gdy urzędnicy – niezgodnie z prawdą – zarzucili jej zaleganie z czynszem i na tej podstawie odmówili meldunku.

Zapytana, czemu mija się z prawdą, kierowniczka urzędu stwierdziła, że pani Renata jest oszustką próbującą wyłudzić zameldowanie kolejnych osób w lokalu. Wkrótce jednak WZL zauważył swój błąd i zmienił argumentację. W kolejnym piśmie odmówił zameldowania ze względu na to, że po jego dokonaniu w lokalu przypadałoby mniej niż 6 m^2 na lokatorkę. To oznaczałoby z kolei, że córka pani Renaty mogłaby – wraz z dzieckiem – starać się o nowe mieszkanie komunalne. Dzielnica Bemowo wprawdzie wybudowała niedawno nowe bloki komunalne, jednak nie chce ich zasiedlać. Jak dowiedziała się pani Renata: taka jest dzielnicowa polityka mieszkaniowa.

W marcu br. pani Renata wystąpiła do warszawskiego ratusza z wnioskiem o potwierdzenie zameldowania córki i wnuczki. Było to konieczne, aby urodzone z niedowładem mięśni dziecko mogło wreszcie korzystać z rehabilitacji. Ratusz Bemowa jednak nie odpuścił. Najpierw wezwał główną lokatorkę do wymeldowania córki i wnuczki. Gdy otrzymał odmowną odpowiedź, urzędnicy doprowadzili do wypowiedzenia umowy najmu na podstawie niezgodnego z umową, „bezpłatnego oddania lokalu w użytkowanie" córce i wnuczce. Pani Renata, która nie zalegała z żadnymi opłatami czynszowymi, została nagle zagrożona wyrzuceniem. WZL starał się ją zastraszyć, sugerując, że dokona eksmisji, co było niezgodne z prawem.

31 sierpnia br., w dniu, w którym miało nastąpić przekazanie lokalu, w sprawie interweniowało Warszawskie Stowarzyszenie Lokatorów oraz media. Udało się doprowadzić do spotkania z [odwołanym 17.IX.2015 r. – przyp. red.] burmistrzem Bemowa Krzysztofem Zygrzakiem. Twierdził on, że cała sprawa toczyła się bez jego wiedzy (co było nieprawdą – na niektórych dokumentach figurował bowiem podpis burmistrza). Zygrzak zapowiedział, że nie dopuści do eksmisji i udzieli lokatorkom niezbędnej pomocy.

Te zapewnienia, złożone przed kamerami, mogą jednak budzić wątpliwości. Grupa polityków rządząca Bemowem to ci sami ludzie, którzy jeszcze w zeszłym roku chcieli tworzyć getto kontenerowe dla osób eksmitowanych z mieszkań komunalnych. Miała to być „kara dla niepłacących czynszu". Lokatorów traktowali jako oszustów, którzy nie płacą nie dlatego, że nie mają pieniędzy, lecz z wyrachowania. Jak podają niektóre źródła, ludzie związani z dzielnicą mogli również stać za zgłoszeniem projektu osiedla kontenerów w ramach budżetu partycypacyjnego miasta stołecznego Warszawa. Kiedy grupy walczące o prawa lokatorów zwróciły na to uwagę, wniosek został odrzucony ze względów formalnych.

W Warszawie widoczna jest tendencja do „recyklingu" lokali komunalnych przez władze. Zamiast budować nowe osiedla, dzielnicom łatwiej jest doprowadzać do eksmisji osób zajmujących już istniejące mieszkania komunalne. Często dzieje się to bez żadnego rozpoznania sytuacji oraz statusu ludzi zagrożonych eksmisjami, czyli podobnie jak w przypadku pani Renaty i jej rodziny.

Problem represji przez urzędników nie ogranicza się tylko do Warszawy. Podobnie działają władze niemal wszystkich większych miast w Polsce.



Lokatorzy zasobu komunalnego są często traktowani jak ludzie drugiej kategorii, z założenia podejrzani o oszustwa. Jakiekolwiek problemy z terminowym regulowaniem czynszów są natychmiast wykorzystywane przez urzędników do wypowiadania umów najmu.

Dopóki nie da się pociągnąć do odpowiedzialności urzędników podejmujących antyspołeczne decyzje, problem będzie narastał. Bezkarność czyścicieli kamienic zapewne imponuje wielu zarządcom zasobów komunalnych – chcą przenosić na grunt miejski najgorsze praktyki prywatnych kamieniczników. ■

AKCJA LOKATORSKA
UL. PAULIŃSKA 4/8, 50-247, WROCŁAW
WWW.AKCJALOKATORSKA.PL
AKCJALOKATORSKA@GMAIL.COM
TEL. 697-166-212

WARSZAWSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
UL. KLAUDYNY 28/38, 01-684, WARSZAWA
WWW.LOKATORZY.PL
INFO@LOKATORZY.PL
TEL. 601-365-690

WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
UL. FREDRY 5/3A, 61-701, POZNAŃ
WWW.WSL-POZNAN.PL
WSL.STOWARZYSZENIE@GMAIL.COM
TEL. 501-097-760

DODATEK LOKATORSKI / WARSZAWA

Warto walczyć!

W wielu środowiskach panuje przekonanie, że walka o prawa lokatorów jest skazana na przegraną. Nie jest to prawda. Ostatnie miesiące pokazują, że wiele postulatów ruchów lokatorskich zaczyna być realizowanych.

PIOTR CISZEWSKI

Czyściciele kamienic

Zanim sprawą prześladowania lokatorów nie zajęły się organizacje lokatorskie temat ten prawie nie istniał. Pojawiał się co najwyżej w postaci opisu jednostkowych przypadków. Tymczasem dzięki staraniom Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów, Warszawskiego Stowarzyszenia Lokatorów i innych organizacji udało się dotrzeć z nim do mediów. Pojęcie „czyściciela kamienic", czyli człowieka zawodowo zajmującego się, często przy pomocy przestępczych metod, skłanianiem lokatorów do wyprowadzki, trafiło na strony głównych gazet. Blokada kamienicy przy ul. Stolarskiej w Poznaniu, której mieszkańcy bronili się przed ekipami „remontowymi" nasyłanymi przez lokalnego czyściciela Piotra Ś. stała się symbolem oporu. Podobnie głośny stał się sprzeciw wobec działań warszawskiego kamienicznika Marka Mosakowskiego. Gdyby nie te działania, w obu przypadkach, lokatorzy straciliby już dawno swoje mieszkania. Tymczasem obecnie trwają w parlamencie prace nad nowelizacją Kodeksu Karnego, mającą utrudnić działanie „czyścicieli". Wprowadza ona pojęcie nowego przestępstwa, polegającego na „istotnym utrudnianiu innej osobie korzystanie z zajmowanego lokalu mieszkalnego". Oznacza to, że po akceptacji przez Senat, przestępstwem stanie się powszechna dziś praktyka wymontowywania drzwi i okien w lokalach mieszkalnych czy też niszczenie części wspólnych budynku, tak aby utrudnić życie lokatorom. Jest to realizacja postulatów organizacji lokatorskich, które od dawna powtarzają, że czyściciele korzystają z luki prawnej i póki nie zaatakują kogoś fizycznie, pozostają faktycznie bezkarni.

Informacja dla mieszkańców

Drugim ważnym sukcesem wywalczonym przez ruch lokatorski jest dostęp do informacji o reprywatyzacji. W Warszawie najpierw udało się wymusić na lokalnych władzach stworzenie listy nieruchomości objętych roszczeniami reprywatyzacyjnymi. Pomimo że z początku władze nie chciały jej ujawniać, lista ta jest obecnie dostępna na stronie internetowej Urzędu Miasta. W dzielnicy Śródmieście urzędnicy zaczęli również wysyłać do mieszkańców listy informujące o tym, że w sprawie zamieszkiwanych przez nich budynków rozpoczęły się postępowania reprywatyzacyjne. Jeszcze niedawno ratusz twierdził, że nie jest to możliwe, gdyż lokatorzy nie są stroną i nie muszą być informowani. Postulat podnoszony między innymi podczas nadzwyczajnych sesji Rady Miasta zwoływanych na żądanie ruchów lokatorskich, zaczyna być realizowany.

Warto pamiętać również o tym, że pod wpływem ruchów lokatorskich warszawski ratusz zaczął przygotowywać informacje prawne dla lokatorów z reprywatyzowanych budynków. W niektórych dzielnicach mieszkańcy zwróconych „prawowitym właścicielom" budynków otrzymują nawet broszury informujące o ich prawach i przestrzegające na przykład przed podpisywaniem dobrowolnej zgody na rozwiązanie umowy najmu.

Wciąż nie jest to spełnienie najważniejszych postulatów organizacji lokatorskich, jednak jest to krok w dobrym kierunku. Kolejnym etapem powinno być na przykład domaganie się od miasta utworzenia bazy danych zawierającej informacje między innymi o stanie zaawansowania roszczeń reprywatyzacyjnych, to znaczy czy toczy się już postępowanie sądowe, czy też został dopiero zgłoszony wniosek.

Lokale zamienne

Organizacje lokatorskie zauważyły, że brak nowelizacji Ustawy o ochronie praw lokatorów spowoduje, iż od roku 2016 gminy nie będą zobowiązane do dostarczania lokali zamiennych. Oznaczałoby to, że dostarczaniem takich lokali mogliby zająć się właściciele budynków, czyli otwierałoby to kolejną furtkę prawną do prowadzenia działań „czyścicielskich". Po prostu remont wiązałby się z zapewnieniem lokalu zamiennego o wiele niższym standardzie, co miałoby skłonić lokatorów do całkowitej wyprowadzki.

Niedawno okazało się jednak, że parlament prowadzi prace nad nowelizacją art. 32 Ustawy o ochronie praw lokatorów, przedłużającą zobowiązania gmin.

Mieszkania dla służb mundurowych

Inną zmianę udało się wywalczyć przy okazji niedawnej interwencji WSL w związku z wyrzuceniem na bruk z mieszkania emerytowanej, schorowanej milicjantki Elżbiety Bek. Po działaniach stowarzyszenia i reakcji mediów, odpowiedzialna za nadzór nad mieszkaniami policyjnymi Komenda Główna Policji zdecydowała się powołać zespół do spraw weryfikowania zadłużeń czynszowych oraz sprawdzania z jakiego powodu powstały. Przedstawiciele policji zobowiązali się także do indywidualnego podchodzenia do każdej sprawy. Wprawdzie nie eliminuje to podstawowego problemu – policjanci, emeryci oraz członkowie ich rodzin, nie są chronieni zapisami ustawy o ochronie praw lokatorów – jednak daje nadzieję, iż pozwoli uniknąć w przyszłości drastycznych eksmisji osób poważnie chorych.

Czy te zwycięstwa oznaczają koniec walki? Nie, pokazują, że warto stawiać opór i przedstawiać dalsze postulaty. Nadal trwa grabieżcza reprywatyzacja. Polityka mieszkaniowa, zarówno na poziomie centralnym, jak i samorządowym nie istnieje, a luki prawne są wykorzystywane przez kamieniczników. Skromne sukcesy powinny zachęcić nas do dalszego domagania się zmian i wywierania nacisków na samorząd i władze państwowe. Ruchy lokatorskie mogą spełniać rolę czynnika skłaniającego polityków do działania. Nie łudźmy się jednak, że są oni w stanie przejawiać aktywność z dobrej woli, powinni zostać do niej zmuszeni przez rosnący, społeczny ruch. ■

DODATEK LOKATORSKI / WROCŁAW

Europejska Stolica Wysiedleń

22 lipca 2015 r. zlikwidowane zostało osiedle romskie przy ulicy Paprotnej we Wrocławiu. Stowarzyszenie Nomada, wspomagające Romów w ich negocjacjach z miastem Wrocław i państwem polskim, wezwało do wspólnego protestu przeciw takim działaniom.

AKCJA LOKATORSKA WROCŁAW

Pod nieobecność mieszkańców na teren osiedla wjechały koparki i w asyście straży miejskiej, pilnującej by nikt nie wchodził na teren prac, rozpoczęły wyburzenia prowizorycznych zabudowań. Gruz oraz przedmioty znajdujące się w domach wywieziono na wysypisko śmieci. Zanim ktokolwiek z mieszkańców zdążył pojawić się na miejscu, było już po wszystkim.

Małe koczowisko zamieszkiwało kilkanaście osób, Romów z rodziny Caldarar, imigrantów ekonomicznych z Rumunii. Nikt nie poinformował ich o planowanym wyburzeniu. Wraz z utratą dachu nad głową, stracili także wszystko, co przechowywali w domach: dokumenty, leki, ubrania, sprzęt elektroniczny, agregat prądotwórczy. W trakcie likwidacji nikt nie podjął się zabezpieczenia mienia romskiego. Przedstawiciele miasta utrzymywali, że koczowisko było opuszczone. Los zaginionych (a raczej zagrabionych) rzeczy udało się ustalić dopiero do długich przepychankach z urzędnikami – okazało się że wylądowały ona na wysypisku. Niestety, udało się odzyskać zaledwie kilka przedmiotów.

Miasto w końcu wycofało się z wersji o opuszczonym koczowisku; nie podało jednak innego usprawiedliwienia swojego postępowania. Przysłana na miejsce przedstawicielka mops-u zaproponowała poszkodowanym pobyt w schronisku dla bezdomnych. Romowie odmówili.

Likwidację przeprowadził wrocławski Zarząd Zielenie Miejskiej, urząd odpowiedzialny za teren, na którym znajdowało się koczowisko. Oficjalnie była to realizacja decyzji Powiatowego Nadzoru Budowlanego, który orzekł, że budynki zagrażają życiu mieszkańców i muszą zostać wyburzone. Jednak to, w jaki sposób doszło do wyburzenia osiedla dalej wymaga wyjaśnienia. Sprawa rumuńskich imigrantów nie jest nowa. Mieszkają oni we Wrocławiu już od siedmiu lat, a polityka miasta wobec nich miała być ustalana w ramach tzw. Międzysektorowej grupy roboczej na rzecz integracji z Romami rumuńskimi.

W tym wypadku mamy jednak do czynienia z ewidentną próbą rozwiązania problemu „niewygodnych" mieszkańców metodą faktów dokonanych i bez poszanowania dla elementarnych praw człowieka. Uznawszy, że koczowisko i jego mieszkańcy są nielegalni, miasto Wrocław nie pofatygowało się nawet, by przeprowadzić proces eksmisyjny.

Wydarzenia na Paprotnej wywołały uzasadnioną obawę o los drugiego romskiego osiedla we Wrocławiu, przy ul. Kamieńskiego. Mieszka tam obecnie ok. 70 osób, w tym także byli mieszkańcy z Paprotnej. Koczowisko było już wcześniej przedmiotem sporów, kontrowersji i otwartych gróźb (m.in. ze strony nacjonalistów, którzy organizowali się w internecie, żeby je „oczyścić"). Stowarzyszenie Nomada, wspomagające Romów w ich negocjacjach z miastem Wrocław i państwem polskim, wezwało do wspólnego protestu przeciw takim działaniom.

Na spotkaniu, które odbyło się w następny poniedziałek, przygotowano petycję do prezydenta Wrocławia oraz list otwarty do premier Ewy Kopacz, opisujący wydarzenia z 22 lipca i wzywający do przeciwdziałania łamaniu praw człowieka. Tego dnia premier Kopacz miała spotkać się z przedstawicielami wrocławskich środowisk kultury i rozmawiać o wydarzeniach związanych z przyznaniem Wrocławiowi statusu Europejskiej Stolicy Kultury 2016. Krążyły plotki, że jej wizyta ma wiązać się z przekazaniem Wrocławiowi 100 mln zł z budżetu centralnego. Jako że Wrocław zdobył tytuł ESK odwołując się m.in. do ideałów tolerancji i różnorodności kulturowej, uznaliśmy, że należy wykorzystać to spotkanie w celu zwrócenia uwagi publicznej na problem zlikwidowanego koczowiska oraz trudną sytuację romskich imigrantów we Wrocławiu.



Fot. Dawid Krawczyk

Premier Ewa Kopacz otrzymała list, w którym domagaliśmy się zajęcia stanowiska w sprawie wysiedlenia rodzin rumuńskich

Protest został zorganizowany przed teatrem muzycznym Capitol, pojawiło się na nim ok. 40 osób z transparentem „Europejska Stolica Wysiedleń. Wrocław 2015". Przyszli także mieszkańcy zlikwidowanego osiedla. Równocześnie – ze względu na oczekiwaną obecność premier Kopacz – w tym samym miejscu protestowali także przedstawiciele Narodowego Odrodzenia Polski oraz Solidarności Walczącej, ze swoimi własnymi postulatami (między różnymi grupami protestującymi nie doszło do żadnych konfliktów). Premier postanowiła jednak nie skorzystać z głównego wejścia do teatru muzycznego i na spotkanie dotarła przez parking podziemny. Dopiero po zakończeniu rozmów udało się ją przekonać do wyjścia i spotkania się z grupami manifestantów. Wtedy też wręczyliśmy premier Kopacz list otwarty, w którym domagamy się zajęcia przez rząd RP stanowiska w sprawie wysiedlenia rodzin rumuńskich. ■


Fot. Wrocławska Komisja Środowiskowa

SZKOLENIA

ABC działalności związkowej

Szkolenie, które odbyło się we Wrocławiu było prowadzone przez członkinie grupy roboczej IP ds. szkoleń. Dotyczyło ono różnych aspektów działalności związkowej - dyskutowaliśmy o sile przetargowej pracowników, zagadnieniach prawnych oraz zasadach skutecznego organizowania się. W ramach szkolenia stworzono zarysy strategii działania w konkretnych środowiskach pracowniczych: Uniwersytecie Wrocławskim, na placach budowy, gdzie pracują operatorzy żurawi oraz w teatrach we Wrocławiu i Wałbrzychu.

Jeśli należysz bądź sympatyzujesz z IP i jesteś zainteresowany/a uczestnictwem w takim szkoleniu napisz do nas na: **szkolenia@ozzip.pl**

Organizowanie się w miejscu pracy

Poniżej przedstawiamy listę kilku fundamentalnych zasad, które są przydatne podczas oddolnego organizowania się w miejscu pracy i nie tylko

1. Kwestionuj autorytet władzy

Organizowanie się zaczyna się od poddania w wątpliwość autorytetu władzy. Ktoś spyta: „Co oni nam robią? Dlaczego to robią? Czy to w porządku? ". Zastanów się sam/a nad tym i zachęcaj ludzi do zadawania pytań, typu: „Kto podejmuje decyzje? Kto ponosi ciężar podejmowanych decyzji? Czy musi tak być? ". Ludzie nie powinni przyjmować żadnej reguły ani decyzji tylko dlatego, że pochodzi od władzy – czy będzie to państwo, kierownictwo firmy, czy zarząd związku zawodowego. Skuteczny organizator/ka zachęca swoich kolegów i koleżanki, do samodzielnego myślenia.

2. Rozmawiaj na osobności

Niemal każdy/a doświadczony/a działacz/ka zgodzi się, że najważniejszą rzeczą potrzebną w organizowaniu się, są osobiste rozmowy. Ulotki są niezbędne, zebrania – ważne, wiece – świetne. Nic jednak nie zastąpi rozmów w cztery oczy. Często będzie tak, że poprzez zwyczajne wysłuchanie kolegi lub koleżanki, dowiedzenie się, jakie ma problemy, zyskuje się wzajemne zaufanie. Porozmawianie z Lucyną z biurka obok, przełamanie jej obawy, odpowiedzenie na jej pytania, podniesienie jej na duchu, zaproszenie na zebranie, albo wzięcie jej ze sobą na wiec – to właśnie jest organizacja.

3. Wyszukaj naturalnych organizatorów

Każdy zakład pracy posiada swoją społeczność – grupy kolegów, koleżanek, przyjaciół. W każdej takiej grupie jest osoba, która napędza grono znajomych do rozmowy, spotkań – swoistą/ego organizatorkę/a, słowem – osobę, która skłania innych do działania. Taka osoba nie jest zawsze najgłośniejsza czy najbardziej gadatliwa, ale jest to ktoś, kogo inni słuchają i szanują. Jeśli przekonasz taką osobę do włączenia się w wasze działania, będzie to spory krok naprzód, a może to Ty jesteś właśnie tą osobą?

4. Włącz ludzi do działania

Życie to nie klasa w szkole, a ludzie nie uczą się tylko chodząc na zebrania i czytając ulotki. Większość ludzi uczy się, zmienia i rozwija w działaniu. Weźmiesz tę ulotkę? Przekażesz koleżance? Podpiszesz petycję? Jeśli chcesz mieć w grupie nowych organizatorów/ki, włącz w działanie swoich kolegów i koleżanki.

5. To my jesteśmy związkiem!

Organizowanie się jest nie tylko po to, by jednostki włączyły się w działanie, ale aby złączyły się w grupę o solidarnej świadomości. Chcemy stworzyć grupę, która patrzy na siebie jako na całość: czy przyjdziesz na zebranie? Czy cały dział da radę pójść wspólnie do szefa? Czy możemy na was liczyć na pikiecie?

6. Działania powinny stopniowo się rozwijać

Proś ludzi o włączanie się w działania, w których wymagane zaangażowanie i trudności będą stopniowo rosły. Czy masz chęć nosić znaczek związku? Czy zagłosujesz za strajkiem? Czy dasz radę stanąć na pikiecie? Czy jesteś gotowa być zatrzymaną przez policję? Czasem, podczas konfliktów w zakładach pracy czy protestów ulicznych ludzie są aresztowani za coś, w co wierzą. Dla wielu z nich działanie zaczęło się od tego pierwszego pytania: „Weźmiesz tę ulotkę? "

7. Dopuść do konfrontacji z kierownictwem

Organizowanie się polega na zmianie relacji władzy, układu sił między kierownictwem a pracownikami. W procesie eskalacji (stopniowego narastania intensywności) działań powinna wejść konfrontacja z pracodawcą. Jeśli ludzie nie podejmą ryzyka napsucia krwi swojemu szefowi, nigdy nie zwyciężą.

8. Odnoście małe zwycięstwa

Większość ruchów, począwszy od małej grupy zrzeszonej w jednym miejscu pracy, po masowe protesty społeczne, rozwija się w oparciu o małe zwycięstwa. Te zwycięstwa dają nam ufność, że możemy dokonać więcej. Zdobywają nam nowych popleczników, którzy od tej chwili zauważają, że „szefowi da się dokopać". Z każdym zwycięstwem grupa staje się bardziej pewna siebie, a co za tym idzie, ma większą szansę osiągać większe zwycięstwa.

9. Bądźcie gotowi na potknięcia

Nic w życiu nie przychodzi szybko i łatwo, a organizacja nie stanowi w tym wyjątku. Jeśli na początku wam się nie powiedzie, cierpliwości. Warunki bywają zmienne w czasie, nowe osoby przychodzą, inne odchodzą. Może za kilka miesięcy twoi koledzy i koleżanki będą bardziej zainteresowani niż obecnie. Prędzej czy później twój szef dokona czegoś, co wspomoże ten proces.

10. Nie zapomnijcie o świecie

Konflikty między pracownikami a pracodawcami miewają silny wpływ na poczucie pewności siebie w obronie swoich racji. W naszym interesie jest stworzenie powiązań i sieci wsparcia z pracownikami zatrudnionymi w innych zakładach i innych branżach. Dzięki temu, że staniemy razem, będziemy w stanie skuteczniej zwiększać naszą kontrolę nad własnym życiem.

11. Sami zadbajcie o swój rozgłos

To najlepszy sposób na rozgłoszenie swojego przesłania, ale nie zapomnij, by twoi koledzy i koleżanki brały udział w tworzeniu waszych przekazów.

12. Poczucie humoru jest ważne

Nie bądźcie smętni w tym, co robicie: organizowaniu się powinna towarzyszyć również zabawna. Stosujcie karykatury, piosenki, dowcipy i opowiadania. Spróbujcie pisać nie tylko o ciężkiej rzeczywistości, ale także o własnych aspiracjach i dążeniach.

13. Organizowanie się jest wszystkim

Organizowanie nie musi mieć charakteru zbyt formalnego, a jego struktura nie musi być ciężkostrawna, ale musi mieć miejsce. Czasem wystarczy wam drzewko telefonów i lista mailingowa, ale niezbędne jest by to mieć. Zadbajcie o to, by wasza organizacja miała charakter bezpośrednio demokratyczny, a wszelkie wyspecjalizowane stanowiska, takie jak np. sekretarz, mogły być odwołane natychmiastowo, jeśli grupa zdecyduje razem, że tak powinno być. W ciągu ostatnich dwudziestu paru lat mieliśmy do czynienia z wieloma przykładami ruchów na rzecz zmiany społecznej, które ciężko walczyły, coś osiągnęły, a następnie zniknęły. To dlatego, że nie dbały o trwałość swojej organizacji. Amerykanie ze związku Industrial Workers of the World (Robotnicy Przemysłowi Świata) często cytują związkowca Billa Slatera, który mawiał: „Przeżyją tylko zorganizowani".

14. Nie organizujcie się sami

Skontaktujcie się z OZZ „Inicjatywa Pracownicza" lub z innymi radykalnymi pracownikami i pracownicami, połączcie siły z innymi robotnikami i robotnicami. OZZ IP i inne ugrupowania wolnościowe mogą także pomóc wam w zdobyciu środków, które w każdym procesie organizacji będą niezbędne. Razem możemy dokonać tego, czego nie da się zrobić w pojedynkę.

Opracowanie własne OZZ IP (SQ) na podst. art. autorstwa IWW O*rganising at work: some basic principles*

(**https://libcom.org/organise/workplace/articles/basic-principles.php**)

Wstąp do związku!

OZZ Inicjatywa Pracownicza jest bojowym, samorządnym związkiem zawodowym. Zrzesza pracowników i pracownice ze wszystkich branż, bez względu na typ umowy. Dołącz do nas!

Wystarczy 10 osób zatrudnionych na umowach o pracę, aby powołać komisję zakładową w twoim zakładzie pracy.

Pracownice i pracownicy pracujący w małych przedsiębiorstwach, na umowach cywilnoprawnych, bezrobotni i bezrobotne, emeryci i emerytki mogą zrzeszać się w komisjach środowiskowych lub międzyzakładowych.

Więcej informacji o tym jak wstąpić do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza znajdziesz na stronie internetowej:

www.ozzip.pl/przystap-do-ip

Kontakty do lokalnych struktur OZZ Inicjatywa Pracownicza znajdziesz poniżej

Możesz także skontaktować się bezpośrednio z Komisją Krajową związku telefonując na numer:

530 377 534

lub wysyłając nam wiadomość e-mail na adres:

wstapdoip@ozzip.pl

Komisja Krajowa – Poznań
ul. Kościelna 4, 60-538
REGON: 634611023
NIP: 779-22-38-665
Kontakt ogólny:
ip@ozzip.pl
Zagranica:
international@ozzip.pl
Finanse:
finanse@ozzip.pl
Grupa „Kobiety z Inicjatywą":
kzi@ozzip.pl
Administracja strony internetowej:
ip@ozzip.pl
Biuletyn „Inicjatywa Pracownicza", media:
prasowy@ozzip.pl / tel.503 177 889
Krajowa Komisja Rewizyjna
rewizyjna@ozzip.pl

Kontakty regionalne
Dolnośląskie
Wrocław
Komisja Zakładowa przy Teatrze Polskim
inicjatywapracownicza.tp@gmail.com
Komisja Środowiskowa we Wrocławiu
ip.wroclaw@o2.pl
Wałbrzych
Komisja Zakładowa przy Teatrze Dramatycznym
inicjatywa.walbrzych@gmail.com
Kujawsko-pomorskie
Golub-Dobrzyń
Komisja Międzyzakładowa Sektora Edukacji Woj. Kujawsko-pomorskiego
OZZIPGolubDobrzyn@wp.pl
Lubuskie
Zielona Góra
Komisja Zakładowa przy Wojewódzkiej Stacji Pogotowia Ratunkowego SP ZOZ w Zielonej Górze
piotr.pogotowie@interia.pl
Kostrzyn n.Odrą
Lubuska Komisja Międzyzakładowa
ip-lubuskie@wp.pl
Łódzkie
Łódź
Komisja Środowiskowa w Łodzi
urbanus@o2.pl

Małopolskie
Kraków
Komisja Środowiskowa w Krakowie
ipkrakow@onet.pl
Komisja Zakładowa w Galerii Sztuki Współczesnej „Bunkier Sztuki"
anetarostkowska@gmail.com
Małopolska Komisja Międzyzakładowa Operatorów Żurawi Wieżowych
operatorzy.zurawi.krakow@gmail.com
Mazowieckie
Płock
Komisja Zakładowa w Płockim Ośrodku Kultury i Sztuki
zwiazekpokis@gmail.com
Warszawa
Komisja Środowiskowa w Warszawie
warszawa@ozzip.pl
Komisja Zakładowa w Aelia Sp. z.o.o
zwiazekzawodowyae@gmail.com
Komisja Zakładowa w Narodowym Instytucie Audiowizualnym
nina.ozzip@gmail.com
Opolskie
Opole
Komisja Zakładowa przy Urzędzie Statystycznym w Opolu
zzip.tokarska@interia.eu
Podkarpackie
Rzeszów
Komisja Souter Holdings Poland (Polski Bus) **ozzinicjatywapracownicza@o2.pl**
Pomorskie
Gdańsk
Komisja Zakładowa Uniwersytet Gdański
gdansk@ozzip.pl
Chojnice
kontakt ogólny: **dublin77@gmail.com**
Śląskie
Racibórz
Komisja Środowiskowa w Raciborzu
nigraespero@interia.pl
Bielsko-Biała
Komisja Zakładowa przy SPZOZ w Bielsko-Białej **kontaktbb@wp.pl**
Warmińsko-mazurskie
Olsztyn
kontakt ogólny: **ltz@riseup.net**
Wielkopolskie
Poznań
Komisja Międzyzakładowa przy HCP
tel. 509 275 680
Poznańska Komisja Międzyzakładowa
poznan@ozzip.pl
Komisja Międzyzakładowa przy Zespołach Żłobków w Poznaniu
asienka_cz@interia.pl
Komisja Międzyzakładowa przy Teatrze Ósmego Dnia **ozzipt8d@gmail.com**
Komisja Zakładowa przy Amazon Polska
ipamazon@wp.pl / tel.721-852-897 (sms)
Zachodnio-pomorskie
Stargard Szczeciński
Komisja Zakładowa przy Gimnazjum nr 4
ozzip_gimn4@op.pl

Komisje Międzywojewódzkie
Komisja Zakładowa przy L'Oreal Polska
ozzip.loreal@gmail.com
Komisja Zakładowa przy Provident Polska
ozzip.provident@wp.pl
Komisja Środowiskowa Pracowników Sztuki
pracownicy.sztuki@gmail.com
Komisja Międzyzakładowa Operatorów Żurawi Wieżowych
operator.zurawia@o2.pl
Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych
komisjango@ozzip.pl

PORADY PRAWNE

Kontrola PIP: (nie) jednoznaczne przepisy

Państwowa Inspekcja Pracy postrzegana jest dwojako. Zdaniem przedsiębiorców to potężna organizacja nękająca uczciwych i rzetelnych pracodawców. Zupełnie inny obraz PIP mają pracownicy, którzy postrzegają ją jako bezsilną i opieszałą, zbiurokratyzowaną strukturę. Aby wyjaśnić to rozdwojenie, musimy zajrzeć do Ustawy o Swobodzie Działalności Gospodarczej z 2004 roku

MATEUSZ ŻUK

Poza zbyt szerokimi kompetencjami PIP, przedsiębiorcy często uważają, że skargi składane na nich przez pracowników są szykanami podejmowanymi w odwecie za niespełnienie roszczeniowych oczekiwań. Podobne stanowisko jest podtrzymywane przez niektórych reprezentantów neoliberalnych think-tanków, jak Centrum Adama Smitha czy Forum Obywatelskiego Rozwoju, oraz organizacje pracodawców, jak np. Konfederację Pracodawców Prywatnych „Lewiatan", czy Business Center Club. Organizacje pracodawców wielokrotnie przymierzały się do kręcenia bicza na PIP i próbowały forsować najróżniejsze projekty ustaw pod nazwą „zracjonalizowania" kontroli prowadzonych przez PIP, w tym określenia maksymalnego czasu kontroli oraz ograniczenia tzw. kontroli na legitymację (bez wcześniejszego powiadomienia).[1]

Druga opinia jest powszechna wśród pracowników. Można ją podsumować stwierdzeniem, że Inspekcja niechętnie zabiera się do kontroli warunków pracy. Co więcej, gdy już podejmuje się kontroli to okazuje się, że informuje o tym pracodawcę, a ten ma kilka dodatkowych dni na przygotowanie się, tj. posprzątanie brudów pod dywan, zatarcie śladów przestępstwa, wymalowanie trawy na zielono, wyproszenie z zakładu pracujących na czarno i udawanie, że przecież zawsze wszystko jest w porządku. Skąd taka praktyka?

Zgodnie z art 24 ust 1. Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (UPIP): „Inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia".

Jednym z nielicznych warunków, jakie musi spełnić PIP, by wszcząć kontrolę, jest obowiązek przedstawienia upoważnienia oraz legitymacji służbowej inspektora. PIP nie musi jednak wcześniej informować pracodawcy o kontroli. Zgodnie z art. 24 ust 5 UPIP, inspektorzy mogą dokonać kontroli natychmiast, przedstawiając jedynie swoją legitymację, a właściwe upoważnienie dostarczyć później – w ciągu kolejnych 7 dni.

Poza kilkoma innymi wskazanymi wymienionymi wprost, UPIP nie nakłada dodatkowych warun-

PORADY PRAWNE

Nowelizacja prawa pracy Sukces czy porażka?

25 czerwca br. Sejm RP uchwalił nowelizację Kodeksu Pracy. Zmianie uległy głównie przepisy dotyczące umów na czas określony. Wcześniejsze regulacje umożliwiały bowiem liczne patologie i nadużycia związane z taką formą zatrudnienia. Problematyczną kwestią pozostaje to, czy nowelizacja rzeczywiście poprawi sytuację pracowników.

SABRINA MANA, MAŁGORZATA KRET

Zmianę zainicjowała skarga do Komisji Europejskiej, wniesiona przez NSZZ Solidarność, podnosząca niezgodność polskich regulacji prawnych w zakresie umów czasowych z europejskimi standardami. Komisja Europejska wszczęła postępowanie przeciwko Polsce wymuszając na ustawodawcach wprowadzenie konkretnych zmian dotyczących przede wszystkim okresu wypowiedzenia umowy czasowej, okresu pomiędzy kolejnymi umowami oraz obowiązywania umów na czas wykonywania określonej pracy. Projekt znowelizowanego Kodeksu Pracy ma wejść w życie po 6 miesiącach od jego ogłoszenia. Okrzyknięto go wielkim sukcesem central największych związków zawodowych – likwidacja nadużyć związanych z pracą czasową jest bowiem jednym z ich sztandarowych celów. Jednak czy nowe przepisy rzeczywiście oznaczają kres wszystkich nadużyć? Czy może, zamiast otwierać szampana, należałoby zacząć mówić o zgniłym kompromisie?

Zmiany są konieczne, to nie ulega najmniejszej wątpliwości. Zatrudnienia pracowników na podstawie umowy o pracę na czas określony jest obecnie silnie nadużywane. Takie umowy zawierane są na nieracjonalnie długie okresy, bez obiektywnego, a nawet często bez logicznego uzasadnienia. Zdarzają się nawet tak absurdalne sytuacje, w których umowy czasowe zawierane są na okres 10 czy 15 lat. Takie praktyki pracodawców są nie tylko niezwykle szkodliwe dla pracowników, ale także niezgodne z obowiązującą wykładnią prawa oraz z europejskimi standardami przyjętymi w tym zakresie. W świetle obowiązujących przepisów, podstawą długotrwałego zatrudnienia powinna być bowiem jedynie umowa o pracę na czas nieokreślony. To ona kształtuje najkorzystniejszą sytuację pracownika i gwarantuje stabilność zatrudnienia. Standard ten wynika nie tylko z wykładni prawa polskiego i orzecznictwa polskich sądów, ale także z prawa Unii Europejskiej (zwłaszcza z dyrektywy Rady Unii Europejskiej z dnia 28 czerwca 1999 r., dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC).

Nowy Kodeks Pracy ma położyć kres nadużyciom. Jedną z podstawowych modyfikacji będzie likwidacja możliwości zawierania umów na czas wykonywania określonej pracy (jest to jeden z rodzajów umowy na czas określony) – kodeks w ogóle nie będzie przewidywał takiego rodzaju umowy. Takie rozwiązanie będzie niezwykle korzystne dla pracowników, ponieważ to właśnie w przypadku tych umów dochodziło do największej ilości naruszeń praw pracowniczych, głównie z powodu braku limitu ilości zawieranych kontraktów.

Kolejną pozytywną zmianą będzie pojawienie się limitu czasowego umów na czas określony. Wyniesie on 36 miesięcy, w tym 3 miesiące okresu próbnego. W obecnym stanie prawnym nie ma takich ograniczeń, a pracodawcy obchodzą przepisy i zawierają umowy nawet na kilkanaście lat. Na tym jednak koniec powodów do radości, bo liczba negatywnych zmian dla pracowników jest znacznie dłuższa.

W pierwszej kolejności wskazać chodzi o zwiększenie ilości dopuszczalnych umów czasowych. Po nowelizacji: dopiero czwarta umowa przekształci się w umowę na czas nieokreślony (pierwsza umowa na okres próbny i trzy kolejne na czas określony). Obecnie, jeśli przerwa pomiędzy umowami nie przekracza jednego miesiąca, to trzecia podpisana umowa jest automatycznie zawierana na stałe. Na szczę-

ków do wszczęcia kontroli. W sprawach nieuregulowanych UPIP (w art. 12) odsyła jedynie do Kodeksu Postępowania Administracyjnego. Niestety w 2004 r. Sejm przyjął Ustawę o Swobodzie Działalności Gospodarczej (UoSDG), która m.in. szczegółowo reguluje zasady kontrolowania podmiotów przez organy administracji publicznej, takich jak skarbówka, inspekcja sanitarna czy handlowa.

Co do zasady każdą kontrolę rozpoczyna się nie wcześniej niż po upływie 7 dni i nie później niż przed upływem 30 dni od daty doręczenia zawiadomienia o zamiarze jej wszczęcia. Jeżeli kontrola nie zostanie wszczęta w terminie 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia, wszczęcie kontroli wymaga ponownego zawiadomienia. Przez ostatnich 11 lat PIP stosowała się niemal bez wyjątków do tej reguły. Odbywało się to bez zwracania uwagi na ust. 2 UoSDG, zgodnie z którym zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli, w tym kontroli PIP, nie dokonuje się, jeśli spełnione są dwie przesłanki. Po pierwsze, gdy ratyfikowane umowy międzynarodowe stanowią inaczej, a po drugie, gdy przeprowadzenie kontroli jest niezbędne dla przeciwdziałania popełnieniu przestępstwa lub wykroczenia lub zabezpieczenia dowodów jego popełnienia.[2]

Biorąc pod uwagę pierwszą z możliwości, czyli przestrzeganie umów międzynarodowych, można powołać się na Konwencję nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą inspekcji pracy w przemyśle i handlu (przyjętą w Genewie 11 lipca 1947 r.). Zgodnie z art. 12 ust. 1 tej konwencji: „Inspektorzy pracy (zaopatrzeni w odpowiednie pełnomocnictwa) będą upoważnieni do: swobodnego wstępu, bez uprzedniego zawiadomienia, o każdej porze dnia i nocy, do każdego zakładu pracy podlegającego inspekcji [...]"

Wspomniana konwencja mówi również, że wcześniejszego informowania o kontroli nie jest obowiązkowe, zwłaszcza gdy inspektorzy uznają, iż takie zawiadomienie może niekorzystnie wpłynąć na wykonywanie ich obowiązków. Podsumowując, UoSDG nie może nakładać obowiązku zawiadamiania o przyszłej kontroli, gdyż jest to sprzeczne z umową międzynarodową. Innymi słowy, nawet jeśli UoSDG mówi nam co innego, to jej przepisy są bez znaczenia, gdyż sprzeciwiają się ratyfikowanej przez Polskę umowie międzynarodowej, która uzyskuje pierwszeństwo przed sprzecznymi z nią przepisami ustawy.

Część pracodawców niezadowolonych z kontroli PIP powołuje się na jeszcze inny przepis UoSDG, który reguluje częstotliwość i długość kontroli dokonywanych przez organy administracji publicznej. Zgodnie z art. 82 ust 1. UoSDG zakazane jest jednoczesne prowadzenie wielu kontroli działalności przedsiębiorcy. Są jednak wyjątki od tej reguły. Zakaz nie obowiązuje, gdy:

1. ratyfikowane umowy międzynarodowe stanowią inaczej;

2. przeprowadzenie kontroli jest niezbędne dla przeciwdziałania popełnieniu przestępstwa lub wykroczenia, przeciwdziałania popełnieniu przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego lub zabezpieczenia dowodów jego popełnienia;

3. przeprowadzenie kontroli jest uzasadnione bezpośrednim zagrożeniem życia, zdrowia lub środowiska naturalnego; [...]

Przepis ten wymienia jeszcze szereg innych wyjątków, ale trzy powyższe zdają się być najistotniejsze z perspektywy kontroli warunków pracy.

Do częstotliwości i ilości kontroli odnosi się właśnie wspomniana już umowa międzynarodowa, czyli Konwencja nr 81. W myśl art. 16 tej konwencji: „Przedsiębiorstwa mogą być kontrolowane tak często i tak starannie, jak to jest konieczne do zapewnienia skutecznego stosowania odpowiednich przepisów prawnych."Tym samym nawet jeśli u danego przedsiębiorcy obecna jest kontrola skarbowa, nie ma przeciwwskazań, aby jednocześnie pojawiła się w jego progach inspekcja pracy. To samo dotyczy sytuacji, gdy w grę wchodzi przeciwdziałanie popełnieniu przestępstwa oraz zabezpieczenie dowodów jego popełnienia lub chodzi o potencjalnie zagrożone zdrowia lub życia pracowników. W związku z tym można twierdzić, że UoSDG nie ogranicza działalności PIP ani pod względem uprzedniego zawiadomienia o kontroli, ani także w kontekście częstotliwości i długości kontroli.

Sprawa nie jest jednak tak jasna, jak się wydaje. Dowodem na to jest pojawienie się w grudniu 2005 r. Oceny funkcjonowania przepisów ustawy o swobodzie działalności gospodarczej w części dotyczącej działalności kontrolno-nadzorczej prowadzonej przez organy Państwowej Inspekcji Pracy. W dokumencie tym wskazano wiele potencjalnych oraz faktycznych utrudnień natury biurokratycznej (administracyjne problemy z wydaniem upoważnienia do kontroli) i proceduralnej (składanie sprzeciwów przez pracodawców na działania kontrolne PIP), jakie nałożyła na PIP UoSDG. Te problemy były sygnalizowane przez stronę społeczną, PIP i o dziwo nawet posłów, co spowodowało reakcję organów stosujących prawo. Wydano dwa orzeczenia sądowe, w których stwierdzono, że przepisów UoSDG nie stosuje się do kontroli prowadzonych przez PIP, w związku z tym UoSDG nie ogranicza kontroli PIP. W myśl tych orzeczeń PIP nie została powołana do kontroli działalności gospodarczej przedsiębiorcy, lecz przestrzegania prawa pracy.

W 2012 r. presja społeczna spowodowała, że w temacie wypowiedział się, przed końcem pierwszej kadencji, rząd PO. Po 8 latach od wejścia w życie ustawy stwierdzono, że do: „Organów kontroli PIP nie mają zastosowania przepisy UoSDG dotyczące: zawiadamiania przedsiębiorcy o zamiarze wszczęcia kontroli (art. 79 ust. 2 pkt 1), przeprowadzania kontroli w obecności kontrolowanego lub osoby przez niego upoważnionej (art. 80 ust. 2 pkt 1), zakazu równoczesności podejmowania więcej niż jednej kontroli przedsiębiorcy (art. 82 ust. 1 pkt 1) oraz ograniczenia czasu trwania kontroli (art. 83 ust. 2 pkt 1)".[3]

W związku z tym należałoby raz na zawsze położyć kres możliwościom dowolnego interpretowania przepisów o PIP w zależności od tego gdzie mieści się inspektorat pracy oraz kto w nim pracuje. Mogłaby się do tego przyczynić społeczna kampania edukacyjna prowadzona wśród inspektorów i działaczy związkowych, dzięki czemu można byłoby wywierać silniejszą presję na pracodawców. tym bardziej jako pracownicy i związkowcy. ■

---

1. http://konfederacjalewiatan.pl/upload/plik/sdg_dla_jp_3115255.pdf
2. W praktyce uprzedzanie o zamiarze przeprowadzenia kontroli przez PIP uniemożliwia ustalenie faktycznego stanu przestrzegania prawa pracy i warunków pracy w firmach
http://franchising.pl/moja-firma/9034/kontrola-pip-zapowiedzi
http://ozzip.pl/teksty/informacje/kujawsko-pomorskie/item/866-brodnica-sprawa-prusiewicza-ponownie-przed-sadem
3. http://www.sejm.gov.pl/sejm7.nsf/Interpelacja-Tresc.xsp?key=66D2601C
Zobacz też Wyrok WSA w Krakowie (III SA/Kr 1002/09) i wyrok WSA w Opolu (II SA/Op 481/10)

ście w nowych przepisach nie będzie wymogu maksymalnej przerwy między umowami.

Kodeks po nowelizacji umożliwi także pracodawcom zawierania większej liczby umów na okres próbny. Obecnie dopuszczalne jest zawarcie tylko jednej takiej umowy. Po nowelizacji nie będzie tego ograniczenia. Zawarcie kolejnej umowy na okres próbny z tym samym pracownikiem będzie możliwe, jeżeli ma być on zatrudniony do wykonywania pracy innego rodzaju lub po upływie co najmniej trzech lat od dnia rozwiązania poprzedniej umowy. Jak zauważa Forum Związków Zawodowych, to rozwiązanie może dać kolejne pole do interpretacji nieuczciwym pracodawcom, którzy tylko formalnie, lub w minimalnym zakresie, zmieniając rodzaj pracy, będą utrzymywali pracownika na próbnych umowach, bez limitu czasowego. Można więc przewidzieć możliwości obejścia przepisów w tym zakresie – wystarczy zmiana treści drugiej umowy, np. w zakresie zmiany nazwy stanowiska bądź zakresu obowiązków, by zawrzeć kolejną umowę na okres próbny.

Wątpliwą korzyść może też przynieść zrównanie okresów wypowiedzenia umów na czas określony i nieokreślony, bez zrównania ich warunków. Nowelizacja zakłada, że bez względu na typ umowy: gdy trwa ona do 6 miesięcy, to przysługują nam 2 tygodnie okresu wypowiedzenia, jeśli trwa powyżej 6 miesięcy – to jeden miesiąc, jeśli trwa minimum 3 lata – to 3 miesiące. Można stwierdzić, że jest to po prostu prawne usankcjonowanie praktyk pracodawców, które już i tak nagminnie stosują. Do tej pory umowę czasową można było wypowiedzieć (z dwutygodniowym okresem) tylko jeśli zostało to dodatkowo zawarte w kontrakcie, zwykle jednak pracodawcy skrupulatnie dbali o to, by taki warunek został zawarty. Pomimo wydłużenia okresu wypowiedzenia dla umów trwających powyżej 6 miesięcy, nadal pracodawca nie będzie musiał podawać przyczyny zwolnienia (uzasadniania) – jak ma to miejsce w przypadku umów na czas nieokreślony. Jak zauważa Stowarzyszenie Prawa Pracy, pracodawcy będą mogli, wbrew woli pracowników, wypowiadać umowy o pracę zawarte na czas określony nawet niezwłocznie po ich zawarciu, co istotnie wpłynie na stabilność zatrudnienia pracowników. Innymi słowy nie ma tutaj dodatkowej ochrony dla pracowników czasowych. W dodatku, paradoksalnie, mogą potwierdzić się pogróżki organizacji pracodawców. Jak stwierdził Grzegorz Baczewski – dyrektor departamentu dialogu społecznego i stosunków pracy Konfederacji Lewiatan – „Podnosząc ochronę dla zatrudnienia terminowego należało obniżyć poziom ochrony kontraktów na czas nieokreślony. Inaczej zmniejszy się w ogóle liczba umów o pracę regulowanych w Kodeksie Pracy". Pomimo tego, że rząd nie obniżył zabezpieczeń dla umów na czas nieokreślony (jak chcieliby tego reprezentanci kapitału), to można jednak przewidzieć, że nowe regulacje poszerzą szarą strefę rynku pracy. Dlaczego? W obliczu przyspieszającego tempa rozwoju ilości innych śmieciówek (umów zlecenia i o dzieło, samozatrudnienia, zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej lub firmy outsourcingowe), stosowanych pomimo zaistnienia warunków stosunku pracy (praca pod nadzorem, w określonych i wyznaczonych godzinach i miejscu), łatwo jest sobie wyobrazić, że nowe „restrykcje" nałożone na umowy na czas określony jeszcze bardziej zachęcą szefów do pozakodeksowego (cywilnoprawnego) zatrudnienia. Może stać się podobnie jak w 2004 r., kiedy również nowelizowano KP dostosowując go do wymogów wstąpienia do Unii Europejskiej, co zastopowało podpisywanie umów na czas nieokreślony i wywołało spektakularną ekspansję stosowania umów na czas określony, zwłaszcza wśród młodego pokolenia (do 24 r.ż.). Innymi słowy sama zmiana KP, bez systemowej zmiany warunków zatrudniania, jest kosmetyczna, a w dodatku może pogłębić prekaryzację pracowników.

Jednak najbardziej niebezpiecznym dla pracowników rozwiązaniem nowelizacji prawa pracy jest zmiana proponowana w art. 25'. § 4 pkt 4. Nowe rozwiązanie wprowadza bowiem niezwykle niebezpieczną furtkę dla nieuczciwych pracodawców, która daje im możliwość faktycznego omijania przepisów dotyczących ograniczeń czasowych zawierania umów terminowych. W nowym stanie prawnym pracodawca będzie mógł nie stosować się do ustawowych limitów, jeżeli wykaże potrzeby uzasadniające dalsze stosowanie kontraktów czasowych.

W przypadku skorzystania z tej możliwości będzie musiał zgłosić taką okoliczność do PIP oraz zaznaczyć przyczynę takiego działania w treści umowy. Nowelizacja jednak nie wskazuje na obowiązek badania przez inspektorat zasadności takiego działania, gdyż jego ustawowy obowiązek ogranicza się jedynie do przyjęcia zgłoszenia. Biorąc pod uwagę dotychczasową skuteczność funkcjonowania PIP, można powątpiewać czy będzie ona sprawdzała zgłoszenia (chociażby pod względem legalności i zasadności) i próbowała ograniczać naruszenia praw pracowniczych. Dodatkowo limit 33 miesięcy dla łącznego trwania umów na czas określony nie będzie obowiązywać w przypadku zastępstwa innego pracownika, prac sezonowych i dorywczych, pracy w placówkach zagranicznych oraz pracy na czas kadencji. Ponadto w proponowanym przepisie zamieszczono tzw. klauzule generalne, pozwalające na zastosowanie dużego stopnia dowolności w wykładni prawa, a tym samym jego funkcjonowania w praktyce. W konsekwencji taki stan prawny może znacznie ułatwić pracodawcom realizowanie innych celów, niż przewiduje projekt ustawy.

Proponowane zmiany to nie tyle więc krok, co raczej „kroczek" naprzód. Mówienie jednak o sukcesie zakrawa na czysty populizm. Z pewnością można by być mniej sceptycznym, gdyby nie fakt, że prace nad projektem były konsultowane z centralami największych związków zawodowych. Projekt nowelizacji wypracowany przez nie mówił o okresie 18 miesięcy jako maksymalnym czasie trwania kolejnych umów na czas określony.

Z tej perspektywy jest zatem bardziej zasadne mówić o zgniłym kompromisie. Dodatkowo wprowadzona nowelizacja nie likwiduje kluczowego problemu umów czasowych – nie niweluje bowiem różnić między pracownikami zatrudnionymi na umowę na czas określony, a tymi zatrudnionymi na stałe. Pracownicy na kontraktach terminowych nadal pozostaną w dużo gorszej sytuacji, a w niektórych przypadkach nawet gorszej niż dotychczas. Nadal nie będzie także skutecznych narzędzi kontroli pracodawców tak, by przestrzegali przepisów nowego kodeksu, a co za tym idzie nie poprawi się możliwość egzekwowania swoich praw przez pracowników.

Proponowane zmiany to nie tyle krok, co raczej „kroczek" naprzód. Mówienie jednak o sukcesie zakrawa na czysty populizm.

Warto potraktować to jako przestrogę na przyszłość, gdyż przystępując do takich negocjacji, na szczeblu ustawodawczym trzeba zająć bezkompromisową pozycję, żeby w drodze reformistycznych zmian nie stać się kwiatkiem do kożucha, który zamiast walczyć o prawa pracownicze staje się narzędziem do legitymizacji niekorzystnych zmian. Widać tutaj również jak na dłoni, że tzw. dialog społeczny – w obliczu silnego lobbingu organizacji pracodawców, rządu który ma „głęboko w poważaniu" prawa pracownicze i społeczeństwo oraz dominacji żółtych związków zawodowych – jest jednym ze słabszych narzędzi w walce o poprawę warunków pracy. Potrzebujemy innych narzędzi – przede wszystkim oddolnego organizowania się i organizowania protestów, gdyż najczęściej tylko ten język rozumieją szefowie i elity władzy. ■

PUBLICYSTYKA

Bezrobocie? Niskie płace? Słaby sex? Nacjonalizm nie pomoże!

Pracownicy na świecie wiedzą wystarczająco dużo na temat rolnictwa, włókiennictwa, budownictwa, opieki nad innymi – nie potrzebujemy pośredników, szefów, polityków i biskupów, którzy zarabiają na nas i którzy raczej popchną świat w kolejną wojnę światową niż przyznają, że ich system nie ma przyszłości

Społeczeństwo, w którym liczą się tylko „zyski", a nierówności pomiędzy biednymi i bogatymi wciąż rosną, trawi konflikt. Od 2008 r. przeżywmy światowy kryzys. Po tym jak uratowano banki, równocześnie wprowadzając cięcia wydatków publicznych, mamy do czynienia ze wzrostem bezrobocia. Coraz więcej osób jest zmuszonych do imigracji w poszukiwaniu zatrudnienia, a także do konkurowania o coraz mniejszą ilość miejsc pracy. Na granicach coraz częściej dochodzi do brutalnych starć między masami ludzi próbujących przekroczyć granice „rozwiniętych" państw, a wojskiem i policją. Jednocześnie na całym świecie wybuchają protesty przeciwko cięciom zabezpieczeń socjalnych, przeciwko „skorumpowanym rządom", obniżaniu płac i pogarszaniu warunków pracy. Rządzący próbują wdrażać cięcia, lecz równocześnie muszą uporać się z naszym niezadowoleniem i gniewem. Nie przypadkiem w tym samym czasie jesteśmy świadkami nawoływania do nacjonalizmu. Politycy wielu krajów za pogłębiającą się biedę obwiniają „imigrantów", równocześnie twierdząc, że zamierzają jeszcze mocniej żyłować „swoich miejscowych robotników" (np. poprzez wydłużenie wieku emerytalnego, likwidacje 8-godzinnego dnia pracy). W pewnych krajach, jak na Ukrainie, nowy nacjonalizm doprowadził do wojny. Nacjonalizm występuje również w naszych zakładach pracy, na ulicach, w mediach czy innych miejscach. Firmy wykorzystują podziały narodowe i stereotypy, abyśmy konkurowali przeciwko sobie: Polacy przeciwko imigrantom, „patrioci" przeciwko „komuchom", mężczyźni przeciwko kobietom, pracownicy biurowi przeciwko pracownikom fizycznym. Dzięki temu ostatecznie bogaci osiągają zyski dla siebie, a my jako pracownicy tracimy. My musimy się skupić na tym, kto jest naszym prawdziwym wrogiem…

Miejsca pracy? Po co ich bronić?

Pracownicy, czyli my, odwołują się do narodu (państwa) między innymi po to, aby „bronić swoich miejsc pracy". Musimy się jednak zapytać, skąd się biorą „miejsca pracy" i „ograniczona ilość miejsc pracy". „Miejsca pracy" tworzą ci, którzy mają pieniądze i inne zasoby, wtedy, kiedy mogą dzięki nim zarobić jeszcze więcej pieniędzy. To oni i ich rynek określają, jakie rodzaje pracy wykonujemy. Większość z nich służy temu, żeby bogaci zwiększali swoje zyski. Jeśli każdy z nas mógłby pracować tylko po to, aby wytwarzać rzeczy, które są nam niezbędne do życia (domy, ubrania, pożywienie), a nie po to, aby bogaci byli jeszcze bogatsi, wówczas praca mogłaby zostać podzielona po równo. Jeśli nie trzeba by sprzedawać naszego czasu i energii w zamian za pieniądze, to wysokie „bezrobocie" byłoby w rzeczywistości pożądane. Dlaczego? Ponieważ to by oznaczało, że aby zrealizować nasze potrzeby wystarczy niewiele pracujących osób. Każdy mógłby krócej pracować i mielibyśmy więcej czasu na inne rzeczy, które mogą nas uszczęśliwić. W przeciwieństwie do tego gonimy za pracą i konkurujemy o nią, ponieważ potrzebujemy pieniędzy, a kapitaliści tworzą miejsca pracy tylko wtedy, kiedy mogą na nas zarobić. Nie chcemy ich miejsc pracy, nie chcemy ich bezrobocia. Chcemy żyć, a nie pracować.

Obecny system za pomocą maszyn i wzrostu wydajności tworzy bezrobocie i zwiększa konkurencję o miejsca pracy

Niestety żyjemy w świecie, w którym nie można obyć się bez pieniędzy, bezrobocia i idiotycznych rodzajów pracy. Pomimo, że pracownicy wytwarzają całe bogactwo ekonomiczne, nie mają z tego niczego. Bezrobocie wynika stąd, że jeśli tylko szefowie są w stanie zwiększyć wydajność, np. za pomocą nowych maszyn, to redukują zatrudnienie, aby zwiększyć zyski. W takich warunkach technologia, która może ułatwić pracę i życie, powoduje większą nędzą. Musimy konkurować z maszynami, które sami wytworzyliśmy dla szefów i ostatecznie przegrywamy – pracownicy tracą miejsca pracy, wzrasta konkurencja, a wraz z tym obniżają się płace. Szefostwo szachuje nas groźbą bezrobocia, abyśmy byli posłuszni i aby nas podzielić. Do tego nie potrzeba żadnych „imigrantów" – w ten sposób działa ten system ekonomiczny. Przekształcenie poszczególnych państw, czy Unii Europejskiej w zamkniętą twierdzę nie pomoże. W Polsce bezrobocie jest wyższe niż w krajach, w których migrantów jest znacznie więcej, a osoby urodzone w Polsce częściej same wyjeżdżają za pracą na Zachód niż spotykają obcokrajowców pracujących w Polsce.

Większość pracowników jest imigrantami (w swoich „własnych" krajach), czy tego chcą czy nie

Pracownicy nie są w stanie trzymać się swoich korzeni. Musimy brać pracę tam gdzie ją znajdziemy, bo w innym razie nie przeżyjemy. Kiedy w latach 90. w Polsce zamykano i prywatyzowano przemysł, ponieważ nie można było na nim zbijać wystarczających kokosów, ludzie, aby znaleźć pracę musieli się przenosić do innych miast, bądź klepali biedę w swoich rodzinnych stronach. W latach 90. tysiące pracowników z Polski przeniosło się do Niemiec, gdzie lepiej płacono. To nie nasza wina, że w latach 90. W Polsce bezrobocie wynosiło 20-30% i trzeba było wyjechać, żeby znaleźć pracę. To nie my zaczęliśmy wojnę w Syrii, Somalii, czy w Ukrainie i nie chcemy walczyć dla tego, czy innego podżegacza wojennego. Jeżeli wybucha wojna, to ludzie pracy muszą szukać lepszego miejsca do życia i stają się uchodźcami wojennymi. Wszyscy w pewnym stopniu jesteśmy imigrantami, dopóki będziemy jedynie masą oddzielonych od siebie jednostek, ci u władzy będą próbowali wzmagać konkurencję między nami.

Państwa pomagają szefom w organizowaniu globalnego rynku pracy i wzmaganiu konkurencji pomiędzy pracownikami

Państwa dbają o to, żeby pracownicy i bezrobotni konkurowali pomiędzy sobą, a nie zwracali się przeciwko kapitalistom. Osiągają to w różny sposób w zależności od spadków i wzrostów na rynku. Państwa wdrażają niższe płace minimalne czy bezpłatne praktyki dla uczniów. Używając propagandy o tym, że bezrobotni są „roszczeniowi", zmusza się ich do tego, aby „pracowali na świadczenia społeczne, z których korzystają" i każdego dnia zginali kark. Kiedy potrzeba pracowników, wówczas państwo zmusza kobiety do wejścia na rynek pracy, jeśli nie są potrzebne, to oczekuje się, że „zostaną w domu i będą dobrymi matkami". Jeśli potrzeba dodatkowej taniej pracy przykładowo Unia Europejska ukazuje swoją „wielonarodową" twarz i otwiera się na pracowników z innych państw. Równocześnie poddaje ich dodatkowym naciskom ograniczając dostęp do świadczeń, czy atakując „nielegalnych imigrantów", zmuszając ich do zgody na niskie płace i do pokory. W ten sposób powstają hierarchie pomiędzy różnymi grupami pracowników, co w ostateczności wzmaga presję na wszystkich.

Wyrwijmy się z ograniczeń nacjonalizmu

Coraz większe trudności związane z przetrwaniem, powrót do strategii „dziel i rządź", (np. propaganda przeciwko ludziom ze wschodniej Europy czy muzułmanom) skłania nas do zamykania się również w ramach własnych narodów. Naród niby ułatwia nam przetrwanie. Będąc Polakiem w Polsce łatwiej znaleźć mieszkanie czy pracę. Równocześnie lepiej usytuowanym osobom – elicie narodu – wiedzie się całkiem nieźle, gdyż zarabiają kosztem swoich rodaków, np. ściągając prowizję, kiedy są pośrednikami (agencje pracy, agencje wynajmu mieszkań), uzyskując głosy, które umożliwiają im zdobycie stołka (polityce), czy wyzyskując nasza tanią pracę (drobni i duzi polscy przedsiębiorcy). Biznesmeni, politycy i biskupi uwielbiają przypominać nam, że jesteśmy ulepieni z tej samej gliny, są „patriotami", ponieważ to dzięki temu ich biznes się kręci. Dla nas, w dłuższej perspektywie, naród przeradza się w getto bez możliwości poprawy warunków życia. Strach przed odejściem z niego i niechęć wobec robotników z innych krajów ostatecznie powodują, że jesteśmy wyzyskiwani przez swoich „ziomków" w imię boga, honoru i ojczyzny.

Jeśli bardziej zawierzymy narodowym/religijnym pośrednikom i politykom niż pracownikom z innych krajów to skończy się to wojną

Nacjonalizm jest oznaką strachu! „Biedni z różnych miejsc, mówiący różnymi językami nie są w stanie się razem zjednoczyć. Szef jest silny. Lepiej się trzymać tych, którzy dzierżą władzę, mówią tym samym językiem i obiecują nam złote góry". Rozumiemy ten strach, lecz obawiamy się tego, co się dzieje, jeżeli pracownicy walczą przeciwko sobie, a nie przeciwko zasadniczym powodom ich biedy – wyzyskowi stosowanemu przez szefów i państwo. Widzimy, co się dzieje na Ukrainie. Na wschodzie kraju pracownicy w zagłębiach górniczych boją się, że jeżeli Ukraina wstąpi do Unii Europejskiej, to stracą pracę. To dlatego część z nich wspiera separatystów, którzy bredzą o rosyjskiej tożsamości i są wspierani przez rosyjski reżim. Na zachodzie kraju pracownicy z lepszym wykształceniem liczą na to, że jeśli Ukraina dołączy do UE, to zdobędą lepszą pracę. To dlatego część z nich wspiera ukraińskich nacjonalistów, którzy chrzanią o ukraińskiej tożsamości i są wspierani przez USA i reżim UE. Pomimo, że większość pracowników nie angażuje się w ten konflikt, to setki z nich już zginęło, a wzrost wydatków na zbrojenia oznacza szybki wzrost ubóstwa populacji i zarazem niezły interes dla krajowego i zagranicznego biznesu. Same reżimy Rosji i Unii Europejskiej są w kryzysie, wzrasta bowiem niezadowolenie wśród ich ludności. Mogą one wykorzystać konflikt na Ukrainie, aby przekierować uwagę ludzi na zewnętrznego wroga. Historycznie rzecz biorąc, globalny kryzys i wojna światowa występują w tym samym czasie.

Pracownicy wszystkich krajów łączcie się?

Stoimy wobec sytuacji, kiedy pracownicy na całym świecie muszą walczyć w coraz bardziej zbliżonych realiach, przedsiębiorstwa i branże są globalne, pracownicy przemieszczają się i uczą różnych metod oporu. Jeśli przyjrzymy się historii wygranych walk pracowniczych to zobaczymy, że ci, którzy potrafią przełamać ograniczenia narodowe są znacznie silniejsi. Pracownicy na świecie wiedzą wystarczająco dużo na temat rolnictwa, włókiennictwa, budownictwa, opieki nad innymi – nie potrzebujemy pośredników, szefów, polityków i biskupów, którzy zarabiają na nas i którzy raczej popchną świat w koleją wojnę światową, niż przyznają, że ich system nie ma przyszłości. ■



PUBLICYSTYKA

Protest Rolników – kooperatywy zabierają głos.

W marcu 2015 r. z protestującymi rolnikami i rolniczkami z Zielonego Miasteczka, które powstało pod Kancelarią Premiera, spotkała się pierwsza zorganizowana grupa mieszkańców/nek Warszawy. Członkowie warszawskich kooperatyw spożywczych przyszli dowiedzieć się, z jakimi problemami mierzą się mieszkańcy polskiej wsi. W końcu po to utworzono Miasteczko, żeby przyjść, poznać się, porozmawiać, wesprzeć.



Fot. Joanna Bojczewska / Międzynarodowa Koalicja dla Ochrony Polskiej Wsi / http://icppc.pl

NINA JB, KUBA ROK – KOOPERATYWA „DOBRZE"

W mediach widzieliśmy pikiety pod Ministerstwem Rolnictwa. Często też mijaliśmy Miasteczko, jadąc ścieżką rowerową wzdłuż Alei Ujazdowskich. Trudno nam jednak było się zatrzymać i porozmawiać. Ilość biało-czerwonych flag i bogoojczyźniane hasła nas odstraszał. Tym bardziej, że do każdego protestu doklejały się grupy, z którymi w ogóle nam nie po drodze (narodowcy, antysemici czy ludzie chcący ugrać partyjne interesy). Nie jest to komfortowa mieszanka.

A jednak należymy do kooperatyw spożywczych. Deklarujemy, że zależy nam na wspieraniu rolnictwa i dlatego kupujemy żywność bezpośrednio od rolników. Przechodzenie obojętnie byłoby więc hipokryzją albo tchórzostwem. Spotkaliśmy się w środę 25 marca. Dzisiaj chcemy podzielić się naszymi obserwacjami.

W Warszawie jest moda na zdrowe jedzenie – zdrowe odżywianie, kupowanie na bazarach i targach, na dawno zapomniane odmiany warzyw i owoców i na przetwory „prosto od rolnika". W mieście ciężko jednak o pewność, że to co kupujesz jest tak zdrowe i lokalne, jak sugeruje etykieta. Gwarancją ma być wysoka, często wygórowana cena. W efekcie, zdrowe warzywa stają się dobrem rzadkim i luksusowym. Członkowie i członkinie kooperatyw spożywczych zrzeszają się m.in. po to, aby kupować sprawdzoną żywność bezpośrednio od wytwórców i nie przepłacać.

Kooperatywy spożywcze oraz organizujący się w proteście rolnicy to ruchy oddolne, powstałe w wyniku niezgody na kryzys w sektorze rolno-spożywczym, zdominowanym przez ponadnarodowe koncerny, które wypierają z miast małe sklepiki, a ze wsi rodzinne gospodarstwa. Istotą organizowania się w takiej grupie jest tworzenie alternatywy wobec systemu. Tak, to jest działanie polityczne. Uważamy zatem, że nie można ignorować politycznego działania rolników, bo nasze cele są wspólne. Przejdźmy jednak do zasadniczej kwestii. Do postulatów.

Lista jaką można odczytać w Apelu o Poparcie „Zielonego Miasteczka" to sześć poniższych punktów.

1. Ustawy zapobiegającej wyprzedaży ziemi obcokrajowcom;

2. Umożliwienia rolnikom sprzedaży bezpośredniej produktów przetworzonych;

3. Ustawowego zakazu obrotu i uprawy GMO;

4. Kompleksowej i długoletniej polityki rolnej oraz odzyskania kontroli nad przetwórstwem rolno-spożywczym i rynkiem wewnętrznym;

5. Zmiany regulacji ustawowych w obszarze szkód łowieckich w sposób zapewniający rolnikom rekompensatę poniesionych strat;

6. Powołania Komisji Dialogu Społecznego ds. rolnictwa (strona rządowa, rolnicy, przedsiębiorcy).

W czasie naszego spotkania rozmowa dotyczyła przede wszystkim trzech kwestii opisanych poniżej.

Obrót i spekulacja ziemią

Rolnicy i rolniczki domagają się regulacji ograniczających sprzedaż ziemi spółkom zagranicznym. Koncerny agro-spożywcze dysponują kapitałem, który pozwala im tworzyć wielkie gospodarstwa, na których wprowadzają rabunkowe dla środowiska rolnictwo przemysłowe, w tym fermy zwierzęce. Rolnicy nie są w stanie rozwijać swoich gospodarstw, bo przegrywają w konkurencji z wielkimi firmami. Wysokie ceny ziemi – efekt presji na jej wykup ze strony koncernów lub ich pośredników – blokują możliwość powiększania gospodarstw przez drobnych i średnich producentów. Przemysłowy model rolnictwa upowszechniany przez wielkoobszarowych nabywców nie tylko eksploatuje środowisko, ale – stawiając na pełną mechanizację – pozbawia pracy kolejne osoby, a nawet całe społeczności. Monokulturowa produkcja na wielką skalę pozwala zaniżać koszty (i jakość), co znów uderza w małych producentów.

Postulat ograniczenia obrotu ziemią pojawił się w Szczecinie już w 2012 r. kiedy lokalni rolnicy spostrzegli, iż mimo braku oficjalnego pozwolenia, zagraniczne spółki skupują ziemie nawet na tzw. przetargach profilowanych, za pośrednictwem podstawionych przez siebie rolników (tzw. „słupów"). Mimo, że oficjalnie dopiero od 1 maja 2016 r., przestaną obowiązywać ograniczenia w sprzedaży ziemi rolnej obcokrajowcom, już teraz są łatwo obchodzone. Rolnicy domagają się wprowadzenia obostrzeń także po maju 2016 r. Protestujący mówią wprost – taka polityka niszczy rodzinne gospodarstwa. Nie chroni się ich, bo ziemią handluje się jak każdym innym towarem. Marcin Grządko, rolnik z województwa zachodniopomorskiego mówi: „Gdybym ja chciał kupić ziemię w Niemczech, nawet jakbym miał pieniądze, musiałbym spełnić masę kryteriów, mieszkać tam, u nas nie ma takich przepisów".

Rolnicy często mówią: „Jesteśmy patriotami, ziemia nie powinna być wyprzedawana, powinna zostać w polskich rękach". Gdy pytamy ich, jakie ma znaczenie kto kupuje ziemię – czy Polak czy Holender, odpowiadają, że nie ma dla nich znaczenia czy to Niemiec, czy Polak, czy ktoś inny, jeśli on naprawdę tam będzie osobiście gospodarował, osiedli się, będzie pracował. Problemem jest to, że ziemię przejmują bogate zachodnie koncerny, które blokują rozwój mniejszych gospodarstw, nie dają pracy (ze względu na mechanizację), a zyski – w tym dopłaty do hektara – zabierają ze sobą.

Ponadto według rolników, rodzinne gospodarstwa są wypierane, bo dochodzi do koncentracji ziemi rolnej w rękach spółek. „W moim regionie kiedyś było 2000 gospodarstw, teraz jest 100. Gdzie mamy pracować? Jak byłem dzieckiem w podstawówce było nas 30 osób w klasie rolniczej – dzieci rolników. Dzisiaj jest nas trzech. Reszta wylądowała na zmywaku w Irlandii" – mówi Marcin.

Kolejny argument rolników to to, że monokulturowe, przemysłowe uprawy i chów zwierząt, jakie prowadzą międzynarodowe spółki niszczą środowisko, wyjaławiają ziemię, prowadzą do spadku plonów. I jak dodają rolnicy: a „my, jak na tej ziemi żyjemy, to o nią dbamy". Jak mówi Edyta Jaroszewska-Nowak ze Stowarzyszenia Ekoland: „Dlatego domagamy się uznania dzierżawy za pełnoprawną formę rozdysponowania gruntów z Zasobu Skarbu Państwa oraz zagwarantowania możliwości dziedziczenia dzierżawy. Ziemia to dobro publiczne, nie powinno się nią handlować. Rolnicy mogą przecież ziemię dzierżawić. Nie muszą jej kupować na własność, a państwo wyprzedaje ziemię tak jakby szybko chciało zarobić, odbierając nam warsztat pracy".

Te argumenty trafiają do nas, są zrozumiałe. Wciąż jednak mamy jakiś problem z tym lękiem przed „obcymi", przed „Niemcami". Utożsamianie dużego kapitału i zagranicznych spółek z obcokrajowcami jest może najłatwiejsze, ale dziś kapitał nie ma narodowości i granic, spółki są notowane na giełdzie, a akcjonariusze nieustannie się zmieniają. W imię neoliberalnych wartości i działania globalnego kapitalizmu, ziemia stała się dobrą lokatą, towarem, którym można swobodnie handlować.

Sprzedaż bezpośrednia wyrobów

Rolnicy domagają się również wprowadzenia regulacji ułatwiających sprzedaż bezpośrednią produktów przetworzonych. W wielu krajach UE rolnikom znacznie łatwiej jest sprzedać przygotowane przez siebie przetwory. Służy to zarówno poprawie sytuacji materialnej rolników z gospodarstw rodzinnych, jak i zapewnia dostęp do relatywnie tanich i nie nafaszerowanych chemią spożywczą produktów dla konsumentów. W Polsce restrykcyjne przepisy sanitarno-higieniczne blokują rozwój drobnego wytwórstwa w ramach gospodarstw, otwierając zarazem drzwi dla ekspansji dużych firm. Rozmowy na ten temat z rządem i przedstawicielami sejmu trwają od lat. Ostatnio rolnicy byli zapewniani, że ułatwienia wejdą w życie do końca 2014 r. Nie miało to miejsca. W mediach pojawiły się za to informacje, że parlament zajmie się sprawą od kwietnia 2015 r. A jest się czym zajmować, bo sporo sprzedawanej na bazarach i targach żywności jest w świetle obowiązującego prawa nielegalne. Konfitury, sery, soki od drobnych producentów nie pojawią się zbyt często tam, gdzie w grę wchodzi obieg dokumentów, czyli np. w małym sklepie. Z największymi restrykcjami spotykają się producenci żywności ekologicznej. Rolnicy opowiadali o znajomej producentce ekologicznych serów kozich, której biurokracja i przyjmowanie kontroli zajmuje tyle czasu, że produkcją zajmuje się dopiero w nocy.

Genetycznie Modyfikowane Organizmy

Kolejny problem, na jaki zwrócili uwagę rolnicy w rozmowie z nami, to kwestia regulacji prawnych dotyczących obrotu nasionami GMO i uprawami takich roślin. Protestujący domagają się całkowitego zakazu uprawy GMO. Ich zdaniem obecne ustawodawstwo, dopuszczające jedynie obrót nasionami GMO, jest niedorzeczne. Skoro nasiona są legalne, to nie ma gwarancji, że nie zostaną użyte, o czym konsumenci nie będą mieli pojęcia. Wprowadzenie GMO to obok spekulacji ziemią najbardziej bezpośrednie zagrożenie suwerenności żywnościowej. Patentowanie nasion to coraz bardziej powszechna praktyka, która ma doprowadzić do pełnej kontroli koncernów rolno-spożywczych nad politykami żywnościowymi państw.

Protest grupy rolników, którzy koczowali pod Kancelarią Premiera zniknął z mediów zaraz po głośnej manifestacji pod sztandarem OPZZ Rolników i Organizacji Rolniczych Sławomira Izdebskiego. Rolnicy, którzy po tym wydarzeniu zostali w miasteczku namiotowym są członkami NSZZ „Solidarność" Rolników Indywidualnych i mają inne postulaty. W Apelu o Poparcie czytamy: „Z ubolewaniem przyjmujemy fakt fałszowania rzeczywistości przez media głównego nurtu [...]. Nie jest prawdą że głównym powodem protestu są żądania finansowe. Walczymy o zmianę polityki rolnej i dobre ustawodawstwo dla bezpieczeństwa żywnościowego Polski, oraz zdrowia nas i naszych dzieci". W Zielonym Miasteczku rolnicy wraz z Międzynarodową Koalicji dla Ochrony Polskiej Wsi co tydzień animowali spotkania tzw. Akademii Samowystarczalności. W Miasteczku otwarto też „Sklepik z prawdziwą żywnością". Rolnicy na różne sposoby starali się zwrócić uwagę na swoje problemy i nawiązywać kontaktu z mieszkańcami i mieszkankami Warszawy. Poprzez Miasteczko szukali solidarności i zrozumienia dla swoich postulatów.

Efekty protestów w Zielonym Miasteczku

Zielone Miasteczko ustąpiło pod koniec maja, a protest jakby ucichł. Z dwóch powodów.

Jeden to obietnica premier Kopacz o stworzeniu ustawy o rolniczej sprzedaży bezpośredniej. Ustawa wejdzie w życie od 1.1.2016 r., ale nie rozwiązuje ona problemów gospodarstw rolnych. Otrąbiona w mediach jako sukces w rzeczywistości jest porażką. Umożliwia rolnikom sprzedaż przetworów bez prowadzenia działalności gospodarczej w gospodarstwach i na straganach, ale: na straganach niezadaszonych i nie do sklepów. W owych produktach wykorzystywane mogą być wyłącznie produkty z gospodarstwa – a co z solą, przyprawami, pytają rolnicy. Cała sprzedaż ma być opodatkowana już od 1 zł i ma wynosić 2% od obrotu (nie od zysku). Nie zmieniło się nic w obszarze wymogów sanitarnych. Kampanię na rzecz zmiany przepisów nadal prowadzi m.in. Międzynarodowa Koalicja dla Ochrony Polskiej Wsi.

Drugi powód „zwinięcia" Miasteczka jest polityczny. A raczej partyjny. Ustawa o Kształtowaniu Ustroju Rolnego podpisana przez prezydenta Dudę, nie ogranicza handlu ziemią. Sam Andrzej Duda na dożynkach w Częstochowie przyznał, że nie jest ona idealna, ale gdy PIS dojdzie do władzy to będzie można ją poprawić... NSZZ „S" RI, która jest mocno związana z PIS-em, nie podniosła krytyki. ■

http://www.dobrze.waw.pl

HISTORIA

Jak zniszczono Samorządną Rzeczpospolitą

Przy okazji kolejnych rocznic Porozumień Sierpniowych 1980 roku czy stanu wojennego z 13 grudnia 1981 roku wiele mówi się o historii NSZZ „Solidarność". Wstydliwie pomijane są jednak społeczne postulaty związkowców. Ich walkę sprowadzono do protestu „przeciwko komunie", w obronie religii oraz narodowych wartości. W rzeczywistości chodziło o coś zupełnie innego. Robotników nie porwały hasła religijne, lecz walka o społeczne postulaty, które większość dzisiejszych kapitalistów uznałaby za niebezpieczny populizm.

PIOTR CISZEWSKI

17 sierpnia 1980 roku Międzyzakładowy Komitet Strajkowy ogłosił 21 postulatów opracowanych przez protestujących robotników. Niemal wszystkie z nich miały podłoże ekonomiczne i społeczne, a nie polityczne. Domagano się, poza swobodą tworzenia niezależnych związków zawodowych, na przykład zniesienia przywilejów dla partyjnej oligarchii oraz pracowników resortów siłowych. Postulowano również obniżenie wieku emerytalnego dla kobiet do lat 50 i 55 dla mężczyzn.

Wśród postulatów strajkujących w roku 1980 znalazło się wiele takich, które przyprawiłyby o ból głowy współczesnych kapitalistów. Robotnicy domagali się między innymi wprowadzenia urlopu macierzyńskiego płatnego przez okres trzech lat na wychowanie dziecka. Chcieli również zapewnienia odpowiedniej liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach dla dzieci kobiet pracujących oraz poprawy stanu służby zdrowia tak, aby objęła wszystkich ludzi pracy.

Strajk toczył się także o demokratyzację polityki gospodarczej. Nie chodziło o dopuszczenie do podejmowania decyzji nowych ekspertów związanych z opozycją, ale o „umożliwienie wszystkim środowiskom i warstwom społecznym uczestniczenie w dyskusji nad programem reform". Z pewnością postulat ten byłby przez współczesnych ekonomistów głównego nurtu uznany za populistyczne dążenie do psucia gospodarki.

Ku rzeczpospolitej samorządnej

Porozumienia z 31 sierpnia 1980 roku doprowadziły do legalizacji NSZZ „Solidarność" oraz rozwoju tego związku zawodowego. Kierunek działania organizacji pracowniczych był wówczas zdecydowanie prospołeczny oraz demokratyczny. Podczas I Zjazdu NSZZ „Solidarność", 7 października 1981 roku, uchwalono program Samorządna Rzeczpospolita. O ile treść 21 postulatów jest w miarę znana, to treść programu Pierwszej Solidarności jest całkowicie pomijana przy okazji kolejnych rocznic, ponieważ stanowi jeszcze większy wyrzut sumienia dla obecnej postsolidarnościowej klasy politycznej. Już we wstępie autorzy programu Samorządnej Rzeczpospolitej pisali: „Złączył nas protest przeciwko traktowaniu obywatela przez państwo jako swojej własności, przeciwko pozbawieniu ludzi pracy prawdziwej reprezentacji w konfliktach z państwem".

Znamienne jest też inne zdanie ze wstępu do programu: „Chcemy rzeczywistego uspołecznienia systemu zarządzania i gospodarowania. Dlatego dążymy do Polski samorządnej". Związkowcy z ówczesnej Solidarności dążyli do udziału pracowników w zarządzaniu zakładami. Przebudowa państwa i gospodarki, przez wielu współczesnych polityków wywodzących się z tak zwanej demokratycznej opozycji określana jako dążenie do likwidacji realnego socjalizmu, była w rzeczywistości propozycją przebudowy systemu, a nie jego zmiany w kapitalizm. Podstawową propozycją było wprowadzenie sieci zarządzanych społecznie przedsiębiorstw, w których dyrektorzy współrządziliby z załogami. Dyrektorzy mieli być także wyłaniani w ramach konkursów i w pełni odwoływalni przez pracowników. Co więcej nawet planowanie gospodarcze miało podlegać społecznej debacie. W tym celu autorzy programu domagali się nawet społecznej kontroli nad danymi zbieranymi przez Główny Urząd Statystyczny. Chcieli również, aby społeczne projekty były obowiązkowo poddawane debacie publicznej.

Samorządna Rzeczpospolita zawierała liczne zapisy o pomocy dla osób najbiedniejszych oraz zarządzaniu produkcją przez samorządy pracownicze, tak aby dobra trafiały w pierwszym rzędzie do najbardziej potrzebujących, a dopiero później były wykorzystywane komercyjnie.

Za bardzo ważne robotnicy uznawali utrzymywanie produkcji dóbr konsumpcyjnych. Postulowali w tym celu między innymi ograniczenie do niezbędnego minimum wydatków zbrojeniowych.

Przeciwko kryzysowi

Na uwagę zasługuje również proponowany system chronienia ludzi pracy przed skutkami kryzysu. Związek proponował między innymi stworzenie listy podstawowych towarów i usług, których wzrost cen powinien być rekompensowany. Postulował także podwyższanie progów dochodów uprawniających do pobierania zasiłków, stypendiów i innych świadczeń. Są to propozycje diametralnie odmienne od zawartych we współczesnych, kapitalistycznych „pakietach antykryzysowych".

Dużą rolę w postulatach związkowców odgrywało zrównywanie płac. Postulowali na przykład: „ustanowienie płacy minimalnej na poziomie połowy płacy średniej, nie niższej niż minimum socjalne". Dodatkowo proponowali wariant polegający na opodatkowaniu nadmiernie wysokich płac, co dotyczyłoby głównie zarządów oraz wyższej kadry dyrektorskiej.

Program Samorządna Rzeczpospolita można uznać za rewolucyjny w zakresie postulowanych regulacji prawa pracy. NSZZ „Solidarność" domagała się między innymi: „uzyskania inicjatywy ustawodawczej przez Związek w zakresie stosunków pracy i ubezpieczeń społecznych". Postulowała, aby związek miał prawo: „zgłaszania sprzeciwu w stosunku do projektów przepisów prawnych z zakresu stosunków pracy i ubezpieczeń społecznych".

Walka toczyła się również o zmiany sposobów pomocy rodzinie, na przykład: „Przyznawanie zasiłku macierzyńskiego i wychowawczego wszystkim matkom, nie tylko pracującym, na okres przynajmniej 3 lat".

W dziedzinie polityki mieszkaniowej proponowano szersze wspieranie spółdzielczości. Zarządy regionalne związku miały także zająć się społecznym nadzorem nad realizacją polityki mieszkaniowej oraz prawidłowością planów zagospodarowania przestrzennego.

Postulaty ekonomiczne i społeczne przeniknęły również do politycznej części programu NSZZ „S". Na przykład pojawia się w niej postulat oparcia przyszłej samorządności politycznej na samorządności pracowniczej. Można to uznać za pewne nawiązanie do tradycji rewolucyjnej, anarchosyndykalistycznej.

Związek w programie Samorządna Rzeczpospolita dużą wagę przywiązywał do wewnętrznej demokracji, poszanowania zdania mniejszości oraz prawa każdego członka organizacji do krytyki jej władz.

Od samorządności ku kapitalizmowi

Samorządna Rzeczpospolita była zbiorem bardzo rewolucyjnych postulatów, o wiele bardziej prospołecznych niż propozycje władz, i krytyką polityki państwa z lewej strony. Pomimo kilkukrotnych odwołań do chrześcijaństwa oraz encyklik Jana Pawła II, program w swojej treści stanowił lewicową odpowiedź na działania PZPR.

Program Samorządnej Rzeczpospolitej obowiązywał bardzo krótko. Po 13 grudnia 1981 roku i wprowadzeniu stanu wojennego, tak zwana I Solidarność została rozbita. Większość struktur zakładowych rozpadła się, a postulaty ekonomiczne odeszły w niepamięć.

Odrodzenie Solidarności rozpoczęło się na fali strajków w sierpniu 1988 roku, kiedy to głównie górnicy i hutnicy zaczęli domagać się ponownej legalizacji związku. Działo się to w momencie, gdy pod koniec lat 80. skutki kryzysu ekonomicznego stawały się coraz bardziej dotkliwe. Dlatego postulatom politycznym towarzyszyły między innymi płacowe czy dotyczące poprawy zaopatrzenia w sklepach. Solidarność z końca lat 80. była już jednak innym ruchem, opartym nie o struktury pracownicze, lecz polityczne. Kluczowe znaczenie uzyskali liderzy tacy jak Lech Wałęsa oraz ich doradcy ekonomiczni, często będący już pod wpływem ideologii wolnorynkowej. Zarówno oni, jak i przedstawiciele władz, zdawali się wówczas akceptować neoliberalne dogmaty. W grudniu 1988 roku została uchwalona tzw. Ustawa Wilczka, skrajnie deregulująca gospodarkę. O spełnieniu postulatów samorządności pracowniczej nie było już wówczas mowy. Temat ten nie pojawił się podczas obrad okrągłego stołu. Nawet współautorzy programu Samorządnej Rzeczpospolitej, tacy jak Bronisław Geremek, przestali się do niej przyznawać.

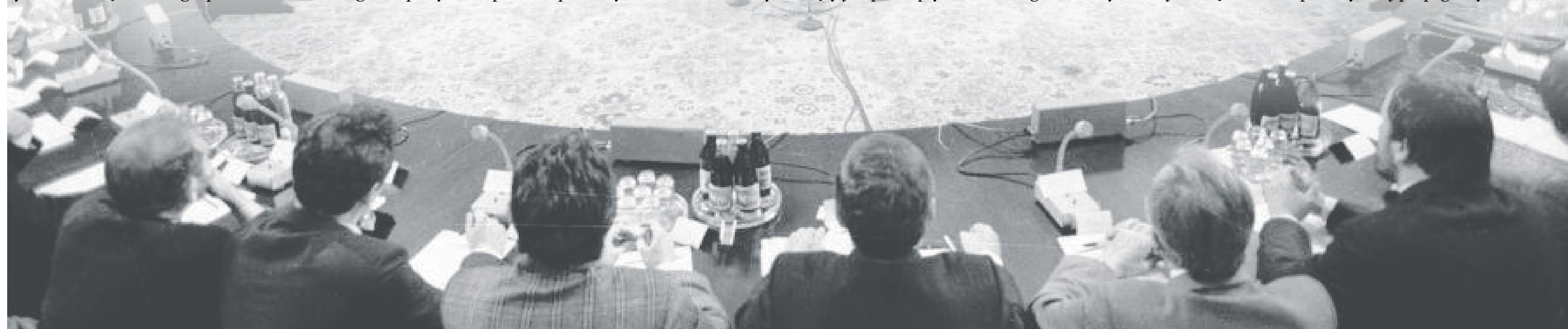
Zalegalizowana po porozumieniach Okrągłego Stołu z 3 kwietnia 1989 roku Solidarność, była ruchem politycznym, który za cel postawił sobie zdobycie mandatów w pierwszych częściowo wolnych wyborach parlamentarnych. Tak zaczęła się degeneracja związku i stopniowe odchodzenie od prospołecznych postulatów. NSZZ „S" roztoczyła na kolejne lata parasol ochronny nad nowymi władzami. W okresie przejściowym, gdy wprowadzane były pierwsze reformy tzw. Planu Balcerowicza, powstrzymywała ludzi przed protestami i promowała rządową propagandę o konieczności zaciskania pasa. Działała tym samym wbrew swemu wcześniejszemu programowi.

Musiało to doprowadzić w końcu do społecznego wybuchu, i w roku 1992 miały miejsce pierwsze bardziej masowe protesty rolników oraz hutników przeciwko nowej „demokratycznej" władzy. Co ciekawe wybuchały one często wbrew stanowisku władz NSZZ „Solidarność".

Koniec przygody

Przemiana Solidarności i droga, jaką przebyła między rokiem 1980 a 1989, to jeden z najbardziej wyraźnych przykładów zdrady interesów ludzi pracy, tego jak prospołeczne postulaty doprowadziły do realizacji antyspołecznej polityki, sprzecznej z intencjami ogromnej większości ludzi pracy walczących o zmiany.

Historia strajków z lat 80. pokazuje również, że kiedy pracownicy występowali radykalnie, ze zdecydowanymi żądaniami ekonomicznymi, byli w stanie wywalczyć poprawę swojej sytuacji. W momencie, w którym w latach 1988-1989 NSZZ „Solidarność" skupił się na postulatach politycznych oraz łagodził formy protestu rozpoczął się upadek ruchu pracowniczego w Polsce. Politycy nie tylko nie byli w stanie zapewnić realizacji robotniczych żądań, ale wręcz sprzeniewierzyli się swoim wcześniejszym obietnicom. Opanowana przez doradców politycznych Solidarności „Gazeta Wyborcza" i inne media tworzone w zamyśle jako głos ludzi pracy, bardzo szybko stały się tubami kapitalistycznej propagandy. ■



ZAGRANICA

Aby zniszczyć podziały między ludźmi, musimy uderzyć w materialne warunki, które je wytwarzają.

O migracji, protestach w sektorze logistycznym, blokowaniu eksmisji, strajku ponadnarodowym i konieczności łączenia walk mówią Roberta i Eleonora – członkinie włoskiego kolektywu Connessioni Precarie (sieci/połączenia prekarne). W centrum swojej aktywności politycznej stawiają wspieranie migrantów i sprekaryzowanych pracowników. Kolektyw jest jednym z głównych inicjatorów i założycieli sieci „Na rzecz ponadnarodowego strajku społecznego", której spotkanie odbyło się w dniach 2-4 października br. w Poznaniu (relację przeczytasz na s. 10)

Inicjatywa Pracownicza: Jak aktualnie wygląda sytuacja pracowników we Włoszech?

Connessioni Precarie: Ostatnie miesiące zdominowane były przez zmiany w kodeksie pracy wprowadzane przez rząd. Warunki pracy uległy pogorszeniu, bo zwiększył się poziom niestabilności. Wprowadzono też nowy rodzaj umowy, tzw. kontrakt wzrastającej ochrony. Polega on na tym, że przez pierwsze 3 lata pracy nie otrzymuje się żadnych świadczeń. Zasiłek dla bezrobotnych, składka emerytalna i wszystkie tego typu świadczenia zaczynają pracownikowi przysługiwać dopiero po upływie tego czasu.

Czy za każdym razem, kiedy zmienia się pracę, trzeba czekać 3 lata zanim nabędzie się jakiekolwiek świadczenia?

Tak. Ponadto, w tym okresie pracodawca może zwolnić cię z jakiegokolwiek powodu. Dopiero po upływie 3 lat zmuszony jest uzasadnić taką decyzję. We Włoszech destabilizacja rynku pracy trwa od 5 lat lub dłużej. Natomiast obecnie jesteśmy świadkami przyspieszenia tego procesu. W listopadzie zeszłego roku próbowaliśmy zorganizować spotkanie na temat pierwszego strajku społecznego, który był zaplanowany na 15 listopada 2014 r. Chcieliśmy zaangażować w tę inicjatywę sprekaryzowanych pracowników, np. tzw. wolne zawody czy osoby zatrudnione na umowy tymczasowe – wszystkich tych z niestabilną sytuacją, których nie chronią żadne prawa. Z naszego punktu widzenia prekarność nie jest ograniczona do jednej kategorii pracowników. Sytuacja osób zatrudnionych na umowach na czas nieokreślony lub tych, którzy jeszcze mogą liczyć na emeryturę czy inne świadczenia pogarsza się z powodu fatalnego położenia reszty pracowników. Prekarność jest zatem według nas powszechnym doświadczeniem wszystkich pracowników, zarówno z Włoch, jak i z innych krajów. Wdrażane plany oszczędnościowe to tak naprawdę normalizacja cięć wydatków socjalnych i pensji, co obserwujemy w całej Europie.

Powiedzcie, jak przebiegał strajk socjalny, o którym wspomniałaś?

Protest miał miejsce w 60 włoskich miastach i cieszył się zainteresowaniem zarówno indywidualnych pracowników, jak i działających oddolnie związków zawodowych. W niektórych miejscowościach strajkujący przejęli ulice, studenci zablokowali autostradę. W Bolonii maszerowaliśmy ulicami razem ze studentami i pracownikami zatrudnionymi przez kooperatywy, krytykując lokalne władze, które również są odpowiedzialne za prekaryzację, m.in. ze względu na korzystanie z systemu podwykonawstwa.

Kiedy mówicie, że to ważne, aby wciągać w protesty bezrobotnych czy ludzi pracujących na niestabilnych umowach, czy uważacie, że potrzebują oni nowego punktu odniesienia, nowej tożsamości? Czy oni są nową klasą społeczną?

W latach 2010–2011 we Włoszech funkcjonowała inicjatywa o nazwie Powszechny Stan Prekarności (*General Estates of Precarity*), który był próbą połączenia różnych grup sprekaryzowanych pracowników i zbudowania nowej wizji ich sytuacji. Ten projekt poniósł klęskę, powiedziałabym, że sromotną.

Dlaczego?

Nie dotarliśmy do pracowników organizujących się w ich miejscach pracy, to był główny problem. Ludzie czuli się odcięci od procesu organizacyjnego, nie zaangażowali się w to. Poza tym Powszechny Stan Prekarności starał się łączyć bardzo różnorodne problemy – kwestie mieszkaniowe i zajmowanie pustostanów z dochodem gwarantowanym oraz ochroną środowiska. W to szerokie spektrum tematów nie udało się jednak włączyć kwestii pracowniczych. W konsekwencji umknęło nam sedno.

Podjęto próbę włączenia poszczególnych zakładów pracy i pracowników. W niektórych włoskich miastach mieliśmy na tym polu ciekawe doświadczenia. Mediolan stał się cennym laboratorium tej inicjatywy. Wiele udało się tam osiągnąć. Przez lata działały tam liczne, otwarte na robotników miejsca, w których można było dyskutować o takich problemach jak typy umów, wybuchające strajki czy planowane akcje. Wszystko to jednak upadło z powodów o których wspomniałyśmy wcześniej. Nie udało się zbudować przestrzeni politycznej silnej na tyle, aby połączenia różnych problemów pracowniczych miały sens.

Kolejną problematyczną kwestią były Biura San Precario, działające głównie w Mediolanie. Zajmowały się głównie prowadzeniem spraw sądowych. Było to jednak bardzo zindywidualizowane, wszystkie rozprawy były odosobnionymi przypadkami.

Kogo pozywano?

W latach 2010–2011 prawo było trochę bardziej przychylne pracownikom. Jeśli zostałaś zwolniona bez wyraźnego powodu lub zapłacono ci pod stołem, mogłaś podać pracodawcę do sądu i wygrać sprawę z pomocą dobrego prawnika. Ludzie otrzymywali odszkodowania. Nie przełożyło się to jednak na sukcesy w budowaniu więzi między robotnikami w zakładach pracy. We wrześniu zeszłego roku w ramach włoskiego ruchu odżyła dyskusja o pracy, głównie w Rzymie. Zwołano ogólne zgromadzenie, na które zaproszono także ludzi z innych krajów: Hiszpanii,Portugalii, Anglii, Niemiec. Zamiarem było podniesienie na nowo tematu strajku i postawienie kwestii pracowniczych w centrum naszych dyskusji. Jak budować sojusze między sprekaryzowanymi robotnikami, studentami, związkowcami, wolnymi strzelcami, ludźmi niezrzeszonymi w związkach zawodowych, pracownikami sektora edukacji, stażystami, nieopłacanymi robotnikami.

Zanim doszło do wydarzeń w Rzymie, zwołaliśmy zgromadzenie ogólne w Bolonii. Było to następstwo długiej współpracy z Niepodporządkowanymi Pracownikami (*Labore Insubordinato*) – grupą, która uczyła się zagadnień prawa i rozwijała na bazie tej wiedzy dyskusję polityczną. Zorganizowaliśmy liczne zgromadzenia, na które przyjechali ludzie z Rzymu i innych miast. To był pierwszy moment, w którym coś drgnęło i zapoczątkowało opisywany tu proces.

W następstwie tych działań swoją aktywność rozpoczęły lokalne „laboratoria strajku". Były to swego rodzaju fora, gdzie można było dyskutować różne problemy pracownicze, zachowując pewną ciągłość debaty. Doprowadziło to do pierwszego, eksperymentalnego strajku społecznego, co istotne – o europejskim zasięgu. Naszymi działaniami zainteresowaliśmy Blockupy – ponadnarodową siłę uderzającą w działania Europejskiego Banku Centralnego. Potem zorganizowaliśmy warsztat o strajku ponadnarodowym, próbując połączyć koncepcję strajku społecznego z innymi dyskusjami na temat pracy. Wzięli w tym udział ludzie m.in. z Belgii, Niemiec, Francji, Anglii, Irlandii. Następnie doszło do kolejnego spotkania w sprawie strajku, które podzieliliśmy na dwa warsztaty i spotkania plenarne. Jeden z warsztatów dotyczył migracji i łączył ten temat z innymi ogólnymi żądaniami wysuniętymi podczas spotkania, jak: europejska płaca minimalna, europejski dochód gwarantowany, wizy czasowe dla migrantów uniezależnione od płacy i dochodu. Dokładamy starań, aby kwestia migracji stanowiła rdzeń wszelkich dyskusji o pracy. Ponadto w marcu 2015 r. mieliśmy podobne spotkanie we Frankfurcie.

Czy możecie powiedzieć coś więcej o samej koncepcji strajku społecznego?

Zanim zaczęliśmy tę dyskusję, wiedzieliśmy, że dodanie do strajku przymiotnika „społeczny" jest zwróceniem uwagi na problem, ale nie stanowi jego rozwiązania. Uważaliśmy, że musimy celować w polityczne podstawy wyzysku, włączając w działania pracowników zmuszonych notorycznie zmieniać pracę, nie mających prawa do strajku i organizowania się czy realnych narzędzi do polepszenia swojej sytuacji. Problemem jest tu natomiast znowu szerokie spektrum zagadnień i ich praktyczne połączenie. Prościej jest bowiem skupiać się na pojedynczych konfliktach lub krytycznych dyskusjach na bardzo ogólnym poziomie. Włoski ruch jest bardzo zakorzeniony lokalnie, w każdym mieście różne grupy skupione są zazwyczaj na jednym lub dwóch sektorach lub branżach i ciężko jest sprawić, aby one ze sobą współdziałały. Niedawno związek zawodowy metalowców FIOM wyszedł z propozycją zawiązania koalicji. To dobry kierunek, którym powinniśmy podążać.

Jakiej koalicji?

Koalicji społecznej. FIOM to główny związek zawodowy, który przynależy do CGIL (Włoska Powszechna Konfederacja Pracy). Jego zwierzchnik, Landini, zwołał różne włoskie organizacje np. liberałów walczących z mafią czy lewicowe stowarzyszenie zajmujące się kulturą – wszystkich, którzy chcą powołać coś na kształt partii, lecz nie używają tego określenia. Powiedział, że dla nich liczy się sam proces nawiązywania współpracy. Oni także nawiązują do strajku społecznego i planują podobne spotkania. Działacze z Rzymu zaproponowali, aby się w to włączyć, ale decyzje na ten temat jeszcze nie zapadły.

A wracając do procesu organizowania strajku społecznego…

Proces, w którym uczestniczymy jest aktualnie w impasie. Musimy zadecydować, gdzie iść dalej. Głównymi przeciwnościami było połączenie różnych grup, aktywnych na odmiennych polach. Jest to społeczna koalicja – łączy zarówno związki zawodowe, jaki i oddolne ruchy, centra społeczne, a także stowarzyszenia na rzecz praw obywatelskich, które są blisko władzy. Na ten moment to trudne do przeprowadzenia.

Były jednak pewne sukcesy. Uczestniczyliśmy w protestach w sektorze logistycznym, gdzie po najintensywniejszym okresie strajków w 2012 i 2013 r. sytuacja pracowników uległa poprawie. Najciekawsze jest to, że 90% pracowników, którzy wzięli udział w strajkach to migranci. W 2013 r. w Bolonii zorganizowaliśmy demonstrację, która miała na celu połączyć problemy innych migrantów z pracownikami sektora logistycznego i ruchami społecznymi. Było to dla nas olbrzymie przedsięwzięcie. Ostatnio protesty w logistyce straciły na sile, m.in. dlatego, że część postulatów została zrealizowana.

Co dokładnie wywalczyli pracownicy logistyki?

Przede wszystkim podwyżki.

Ale tylko w niektórych magazynach, prawda?

Tak, przede wszystkim w międzynarodowych firmach logistycznych. Działały w nich kooperatywy zatrudniające pracowników na bardzo niekorzystnych kontraktach. Kiedy działał w nich CGIL, podpisywał z nimi niekorzystne porozumienia, np. godzili się na 35% obniżki płac z powodu kryzysu. W pew-



Fot. http://www.connessioniprecarie.org

nym momencie pracownicy zrozumieli, że są szantażowani, a ich praca jest opłacana poniżej standardów. Zorganizowali się masowo w związkach Si Cobas i ADL Cobas i rozpoczęli falę pikiet, które wsparły ruchy społeczne. W rezultacie wywalczyli podwyżki. Ci, którzy byli opłacani pod stołem, dostali umowy. Zaczęto wypłacać regularnie pensje i poprawiły się też warunki pracy. Pracownicy-migranci częściej mogli odwiedzać swoje rodzinne kraje, jak Maroko. Pracownicy zyskali ponadto większy wpływ na organizację czasu pracy i panujących w magazynach warunków.

Czy wszyscy protestujący pracownicy byli zatrudnieni przez kooperatywy?

W niektórych zakładach większość. Niekiedy w firmach działają nawet dwie kooperatywy lub kooperatywa i Agencja Pracy Tymczasowej. To bardzo złożona sytuacja, którą na początku trudno nam było pojąć. Od strony prawnej trudno było np. zrozumieć, dlaczego jedni pracownicy zarabiają więcej, a ich koledzy, wykonujący taką samą pracę – mniej.

Obecnie w samej Bolonii jest kilka centrów społecznych, w których żyją migranci. W zajętym budynku po firmie Telecom mieszka ok. 300 osób przybyłych głównie z krajów arabskich. Niektórzy z nich bardzo aktywnie uczestniczą w protestach w sektorze logistycznym. Jak doszło do połączenia kwestii lokatorskich z organizowaniem się w miejscach pracy?

W obu przypadkach protesty dotyczyły migrantów. Mają oni często problemy mieszkaniowe w wyniku braku pozwolenia na pobyt. Na to nakładają się problemy z pracą. W zeszłym roku wprowadzono przepisy mówiące o tym, że jeśli mieszkasz w zajętym pustostanie, to nie możesz otrzymać pozwolenia na pobyt, bez czego nic ci się nie należy. Nie masz prawa do opieki zdrowotnej, według prawa nie należysz do społeczeństwa. Te przepisy udało się znieść dzięki protestom. Na poziomie regionalnym wciąż nie wygląda to jednak najlepiej. W regionie, w którym położona jest Bolonia, władze usiłowały wprowadzić regulacje nakazujące udowodnienie, że mieszka się w danym miejscu przez dłuższy czas, zanim otrzyma się prawo pobytu. Oznacza to, że miesiącami a nawet latami nie masz prawa do korzystania z opieki szpitalnej, nie możesz założyć konta w banku itp. 13 czerwca br. były organizowane w tym temacie demonstracje w Bolonii, Brescii, Rzymie, Bari, Padwie czy w Mantovii. Jeździliśmy po różnych miastach, rozmawialiśmy z migrantami, próbując organizować kolejne demonstracje. Głównym problemem migrantów jest bezrobocie i umowy tymczasowe – przez nie trudno jest odnowić potrzebne dokumenty czy wizy. Ich sytuację pogarsza podejście policji i urzędu imigracyjnego. Często urząd, nawet jeśli ma możliwość wystawienia wizy na 3 lata, to daje ją na 6 miesięcy. Wtedy trzeba co pół roku na nowo składać wniosek o dokumenty, płacąc od 150 do 200 euro za każdego członka rodziny. To dla migrantów duży wydatek, realnie obniżający ich płace.

Próbujemy łączyć te problemy. Powiedziałabym, że proces mobilizacji odbywa się na trzech poziomach. Na poziomie regionalnym żądamy od wydziału ds. migrantów w Urzędzie Miejskim wystawiania wszystkim migrantom 3-letniego pozwolenia na pobyt, bez względu na zatrudnienie czy dochód. To minimum, którego możemy się domagać.

Na poziomie krajowym próbujemy zaangażować w tę inicjatywę resztę włoskiego ruchu. W konsekwencji w innych miastach ludzie zaczynają się organizować w podobny sposób.

Następnie mamy poziom europejski. Nawet jeśli domagamy się zmian na poziomie regionalnym, związanych ściśle z włoskim prawem, to problemy kryzysu na Morzu Śródziemnym odnoszą się do całej Europy. 13 maja br. zatwierdzono „Europejski Program w zakresie Migracji", który zakłada wzmocnienie operacji policyjnych oraz przywraca podział na uchodźców ze względów humanitarnych i migrantów zarobkowych. Jest to oczywista selekcja ludzi. Wykwalifikowani migranci mają prawo przyjechać tu, aby ułożyć na nowo swoje życie, sytuacja reszty musi być rozwiązana w inny sposób, ponieważ nasze kraje „nie mogą" ich tu zatrzymać. Aktualnie europejski dyskurs o tym, co nazywamy zarządzaniem mobilnością, odbywa się na poziomie technicznym. Próbuje się przekształcić problemy polityczne w techniczne, a następnie rozwiązywać za pomocą środków, które działają przeciwko migrantom.

Wracając do twojego poprzedniego pytania, dodam, że obecnie wykształciła się tu sytuacja, w której migranci wspierają protesty pracownicze, a pracownicy walczą przeciwko eksmisji centrum społecznego. Jest to niespotykane dla osób z innych krajów, w których ruchy społeczne nie są tak silne.

Jak to się zaczęło?

Niektórzy migranci mają problemy, ponieważ mieli odwagę strajkować, np. w Piacenza. W Bolonii jest centrum społeczne zaangażowane zarówno w protesty w sektorze logistycznym, jak i w akcje dotyczące kwestii mieszkaniowych. Starają się łączyć obydwie sfery, bo osoby, które uczestniczą w strajkach to nie tylko sami pracownicy. Ich rodziny i inni migranci także biorą w tym udział.

Warto wspomnieć jeszcze jedną rzecz. W Bolonii mamy poważny problem z brakiem lokali socjalnych. Z powodu postępującego kryzysu wiele rodzin traci mieszkania, nie stać ich na opłacanie czynszu, więc wyrzuca się ich z domów. Lokalne władze mają duże trudności w dostarczeniu odpowiedniej ilości lokali socjalnych dla tych rodzin. Aby nie iść na ulicę, koczować na dworcu lub pod mostem, eksmitowani jednoczą się, by wspólnie rozwiązać ten problem. Dodam, że nie tylko bezrobotni cierpią na brak wystarczających środków do życia, ale także ci, którzy pracują. W Rzymie ten problem jest jeszcze poważniejszy. Jest tam masa pustych lokali, a jednocześnie wiele rodzin żyje na ulicy.

Urząd miasta w Bolonii nie robi nic, żeby zmienić tą sytuację. Jednocześnie osoby, które się w tej sferze organizują są represjonowane. Eksmitowano wszystkie nowe miejsca, które zostały ostatnio zasquatowane. Policja grozi też eksmisją budynku po firmie Telecom. To samo dzieje się w innych miastach, np. w Rimini. Zarówno lokalne władze, jak i rząd przyjęły nową strategię - zamknąć i uciszyć okupowane miejsca oraz migrantów.

Uporządkujmy to – w waszych wypowiedziach pojawiły się przede wszystkim trzy zagadnienia: migracja, prekaryzacja warunków życia i pracy oraz protesty w sektorze logistycznym i przeciwko eksmisjom. Wasza propozycja to połączenie tych walk dzięki koncepcji strajku społecznego.

Obecnie trochę sparaliżował nas problem z wypracowaniem połączeń między różnymi kwestiami oraz grupami i ludźmi, które się nimi zajmują. Naszym zadaniem rożne organizacje powinny wyjść ponad poziom lokalny i organizować się także na poziomie europejskim. Powinniśmy starać się rozwijać walki, w których uczestniczymy, tak aby przekroczyły swój tymczasowy charakter. Jest to próba zmierzenia się z problemem braku ciągłości, który występuje we Włoszech. Przez ostatnie lata przez Włochy przetoczyło się naprawdę bardzo dużo protestów. Udało nam się wyciągnąć i utrwalić wnioski z procesu organizacyjnego i przeprowadzonych debat. Jednak nie zdołaliśmy zbudować politycznej przestrzeni, która mogłaby dłużej wytrzymać i pomóc w łączeniu walk.

W jaki sposób zamierzacie kontynuować swoją aktywność?

Chcemy rozpocząć dyskusję o tym, że konieczne jest nie tylko łączenie walk, ale także włączanie w nie jak najszerszego spektrum ludzi: pracowników, także tych nie posiadających stałych umów o pracę, migrantów itd. To istotny punkt w dyskusji o strajku społecznym. Co to znaczy „społeczny"? Nie tylko warunki pracy, ale także sytuacja społeczna umożliwia wyzysk, w przypadku migrantów np. szantaż stosowany przez mafię czy pozwolenie na pobyt. Uważamy, że należy połączyć praktykę i analizę, ponieważ bez teoretycznej ramy trudno jest wypracować ciągłość. Potrzebujemy nie tylko demonstracji, ale także dyskusji o tym, jak rozwijać procesy organizowania się.

Następny krok ma charakter ponadnarodowy. Z jednej strony rozpoczęliśmy dyskusję na temat ponadnarodowego strajku społecznego, której częścią jest październikowe spotkanie w Poznaniu. To dla nas bardzo ważne, aby zebrać razem pracowników, działaczy związkowych, rozmaite kolektywy i organizacje. Z drugiej strony od 18 marca uczestniczymy w procesie rozpoczętym przez ruch Blockupy. Nie jest to dla nas jedynie nazwa lub koalicja, lecz przestrzeń umożliwiająca dyskusję polityczną, która pojawiała się już we wcześniejszych latach. Myślę, że powinniśmy potraktować to jako punkt wyjścia do wyobrażenia sobie ponadnarodowego strajku jako ramy tego, o czym mówiłyśmy wcześniej, a także próby poszerzenia i polepszenia powiązań pomiędzy poszczególnymi walkami.

Koncepcja strajku społecznego jest przez niektórych krytykowana. Aktualnie jednym z głównych wyzwań, z którymi musimy mierzyć się w miejscach pracy są podziały między pracownikami. Podziały na pracowników stałych i tymczasowych, zatrudnianych przez różne agencje, fizycznych i biurowych, podziały narodowościowe i językowe… Czy naprawdę uważacie, że tym, co może je faktycznie przełamać są żądania lub koncepcje wychodzące nie od samych pracowników, ale grup politycznych i wymyślone na ich spotkaniach?

Ogólne postulaty, które będą dla wszystkich ważne nie mogą zastąpić organizowania się pracowników w miejscach pracy. Naszym celem jest połączenie protestów, które już toczą się w różnych zakładach. Nie chodzi nam jednak tylko o to. Wiadomo, że trzeba łączyć np. strajki wybuchające w różnych przedsiębiorstwach. Jednak według nas istotne jest także rozpoznanie czegoś, co nazywamy globalnym łańcuchem produkcji i wyzysku. Uchwycenie tego, jak przepływa kapitał i produkcja zarówno na poziomie europejskim, jaki i globalnym. Przykładem jest Amazon. Amazon ma swoje odziały w wielu krajach, co dostarcza nam pewnych punktów wspólnych. Czy możemy spróbować wypunktować tę korporację i zobaczyć, co jest z nią nie tak? Jakie są średnie zarobki i warunki pracy? Dlaczego to dla nas ważne? Ponieważ uwidacznia łańcuch biegnący od pracowników Foxconn w Chinach, produkujących iPhony, przez Turcję, Specjalne Strefy Ekonomiczne w Polsce a następnie do Włoch, zarówno do konsumentów, jak i pracowników.

Pracownicy to także konsumenci.

Oczywiście. Rozwijanie powyższej opozycji jest dla nas bezproduktywne. Chodzi o to, jak warunki pracy wpływają na nasze życie. Ujmę to inaczej. Nie tylko Amazon jest ważny, ale także np. globalny łańcuch pracy opiekuńczej. Opieka to sfera, w której pracuje ogromna liczba migrantów, nie tylko we Włoszech, w całej Europie. Gdzieniegdzie ludzie z Europy Wschodniej lub Południa, gdzie indziej z Azji. Co to oznacza? Jak to się łączy z regionalizacją pomocy społecznej? W Niemczech czy Belgii pomoc społeczna służy jako środek wzmacniania podziałów. Wykorzystuje się ją do szantażowania pracowników i migrantów wewnętrznych. Jest to element łączący migrantów z Unii Europejskiej z tymi spoza jej granic.

To pierwszy moment od wielu lat, kiedy migracja wewnątrz UE stwarza pod wieloma względami podobne trudności do migracji spoza Unii. Europa staje się miejscem, w którym problem przemieszczania się stał się bardzo polityczny. Rozumiem twoją wcześniejszą krytykę, kluczowe jest jednak to, że aby zwalczyć podziały między ludźmi, musimy uderzyć w warunki polityczne, materialne warunki, które przyczyniły się do obecnej sytuacji. Musimy zrozumieć, co łączy wszystkie te grupy: pracowników, migrantów itd. i na tej podstawie wypracować dyskurs, który sprawi, że praktyczne działania, które podejmujemy będą efektywne i długotrwałe. ■



W dniach 2-4 października br. w Poznaniu odbyło się spotkanie sieci Ponadnarodowego Strajku Społecznego (Transnational Social Strike – TSS). Na spotkanie przybyło ponad 130 osób z kilkunastu krajów Europy, którzy i które reprezentowały radykalne związki zawodowe, grupy i kolektywy uczestniczące w protestach pracowniczych i walkach o dostęp do zabezpieczeń socjalnych.



ZAGRANICA

Jeśli chcesz dostać podwyżkę, nie musisz o to błagać menedżera

Strajk nadgodzinowy magazynierów z zachodniego Londynu

INICJATYWA PRACOWNICZA LONDYN

Na zachodnich obrzeżach Londynu, w dzielnicy Greenford, w której sporą część mieszkańców stanowią Polacy, znajduje się magazyn firmy Wincanton. To druga co do wielkości firma logistyczna w Wielkiej Brytanii. Cały kompleks zapewnia usługi logistyczne dla takich firm jak sieć supermarketów Waitrose, sieć sklepów ogrodniczych Primrose, firma kosmetyczna Neal's Yard czy korporacja Nike. W części magazynów obsługujących sieć Waitrose na jednej zmianie pracuje około 30 pracowników, podczas gdy całkowita ich liczba wynosi około 70.

Wśród nich jest niewielu Brytyjczyków. Większość stanowią imigranci zarobkowi z Polski, Litwy, Rumunii, Jamajki czy Indii. Pracują głównie jako operatorzy wózków widłowych niskiego składowania, pakujący kartony z winami do klatek. Te są następnie ładowane do ciężarówek i przewożone do kolejnego magazynu, skąd trafiają do sklepów.

Praca jest monotonna i wyczerpująca. Pracownicy dźwigają ciężkie ładunki (łącznie 7,5 tony podczas jednej zmiany) i są zmuszani do wyrabiania wyśrubowanych norm. Połowa z nich zatrudniona jest poprzez agencję pracy tymczasowej. W zeszłym roku stawka podstawowa dla pracowników tymczasowych wynosiła 6,31 £ (ok. 38 zł), czyli tyle, co płaca minimalna w Wielkiej Brytanii, a stawka za nadgodziny – 9,15 £ (ok. 53 zł). Wynagrodzenie podstawowe ledwo starczy na utrzymanie się w Londynie.

Wiosną zeszłego roku kierownictwo Wincantona zadecydowało, że zetnie agencyjnym dodatek za nadgodziny. Za każdą godzinę pracy miała odtąd obowiązywać płaca minimalna.

Strajk nadgodzinowy

W połowie maja część pracowników agencyjnych została wezwana do jej biura. Namawiano ich, aby podpisali zgodę na obcięcie dodatku za nadgodziny (co miało wejść w życie od następnego poniedziałku). Pracownicy byli zaskoczeni i zdezorientowani, zwłaszcza ci, którzy są imigrantami (czyli większość pracowników na zmianie). Część z nich w ogóle nie rozumiała treści umowy, którą mieli podpisać. Sporo z nich wyraziło zgodę na obcięcie dodatku, czego później żałowali.

Kolejnego dnia, przed rozpoczęciem zmiany, przyjaciele niektórych pracowników rozdawali ulotki, w których nawoływano ich, by nie zgodzili się na obcięcie dodatku za nadgodziny. Ci, którzy jeszcze nie podpisali dokumentu, ustalili, że po zakończeniu zmiany wspólnie pójdą do biura agencji, aby przekazać kierownikom, że nie przystaną na zmniejszenie wynagrodzenia. W odpowiedzi kierownictwo agencji zagroziło im, że nie będą mogli pracować w nadgodzinach, gdyż są: „za drodzy". Po tym szantażu część z pracowników zgodziła się na obniżkę.

Okazało się jednak, że spotkanie w agencji i sprzeciw pracowników wobec cięcia płac wywarły wrażenie na kierownictwie Wincantona. Kilka godzin później wszyscy zatrudnieni przez agencję dostali SMS-a z informacją o przesunięciu obniżki o miesiąc.

Wincanton obciął dodatek za nadgodziny dopiero w połowie czerwca, w bardzo pracowitym okresie. W reakcji na to, większość pracowników agencyjnych solidarnie przestała brać nadgodziny, przez co firma znalazła się w kłopotach. Kierownictwo podjęło próby złamania tego nieformalnego strajku nadgodzinowego.

Po pierwsze, zaoferowali kontrakty (bezpośrednie zatrudnienie przez Wincanton) kilkunastu agencyjnym, którzy przystali na nowe warunki.

Po drugie, szefostwo zaczęło oferować więcej nadgodzin stałym pracownikom (ich stawka podstawowa to 9,20 £, a za nadgodziny – 14 £). Ci godzili się na to, zwabieni możliwością zarobienia dodatkowych pieniędzy, przez co stali się de facto łamistrajkami, gdyż nie wykazali solidarności z pracownikami agencyjnymi.

Po trzecie, firma wynajęła nową agencję, która dostarczyła nowych pracowników tymczasowych.

Wreszcie, część pracowników agencyjnych w wyniku pogorszenia się warunków zrezygnowała z pracy. Po kilku tygodniach sytuacja wróciła do normy, także dlatego, że zmniejszyła się ilość zamówień.

Po tych wydarzeniach zdecydowaliśmy się zrobić spotkanie w pobliskim parku, aby porozmawiać o tym, co robić dalej. Przyszło około dziesięciu osób. Niektórzy mówili o strajku. Z jednej strony to właściwa reakcja, która pokazuje, że ludzie nie godzą się na wszystko. Z drugiej strony nie potrafiliśmy omówić kolejnych kroków. Jeśli agencyjni rozpoczęliby strajk sami, to co zrobiliby zatrudnieni na stałe? Co zrobi kierownictwo? Czy są inne możliwości nacisku na firmę, przykładowo zwolnienie tempa pracy?

Musimy nauczyć się rozmawiać na te tematy, kiedy się razem spotykamy. Inaczej wpadniemy w pułapkę wyboru między dwiema złymi opcjami: albo natychmiastowy strajk, albo brak żadnego działania.

Podczas strajku nadgodzinowego nie udało się nam przełamać podziału pomiędzy pracownikami tymczasowymi i stałymi, którzy otrzymują wyższe płace i dodatki za nadgodziny. Gdy agencyjni solidarnie przestali wykonywać nadgodziny, Wincanton wykorzystał zatrudnionych na stałe jako łamistrajków. To uratowało firmę od poważnych problemów.

Ostatecznie brak solidarności pomiędzy pracownikami agencyjnymi i stałymi uderzył we wszystkich. Obecność gorzej opłacanych agencyjnych wciąż wywiera presję na stałych. To umożliwia pogarszanie warunków pracy całej załogi. Przykładowo, większa liczba pracowników agencyjnych ogranicza możliwość wykonywania przez pracowników stałych lepiej płatnych nadgodzin. Pogarsza to też ich pozycję w negocjacjach z szefostwem i oznacza, że firma może zlecić więcej pracy dużo mniejszym kosztem.

To nie koniec

Podczas kolejnych miesięcy pracownicy tymczasowi, w reakcji na pogarszające się warunki pracy, przestali do niej po prostu przychodzić. Mimo, że każdy podejmował o tym decyzję indywidualnie, to fakt, iż spora część załogi postępuje podobnie, ukazuje, że pracownicy tak samo oceniają swoją sytuację.

Wraz z okresem przedświątecznym zaczął się wzmożony ruch w magazynach, więc taka forma oporu zaczęła być problemem dla kierownictwa. Byli zmuszeni wprowadzić dodatek w wysokości 25 £ (ok. 146 zł) za każdy w pełni przepracowany tydzień. Oznaczało to faktyczną podwyżkę płac o 10%. Równocześnie przywrócono stary dodatek za nadgodziny.

Ten defensywny ruch ze strony kierownictwa nie został jednak zinterpretowany przez pracowników jako wynik ich indywidualnej taktyki nieobecności w pracy i niskiej wydajności. Podwyżki były raczej odebrane jako reakcja szefostwa na większe zamówienia przed świętami.

Ostatecznie jednak te indywidualne akty oporu, poprzez swój masowy charakter, przyniosły większy efekt niż postulaty związku zawodowego istniejącego w magazynie, który „walczy" o polepszenie warunków pracy za pomocą dyskusji z kierownictwem. Od lat nie przyniosło to żadnych podwyżek. ■

ZAGRANICA

Liczy się silna klasa pracownicza

Wywiad z David'em Pike'm, działaczem międzynarodowego związku zawodowego Industrial Workers of the World (Robotnicy Przemysłowi Świata) z Londynu

IP: Chcielibyśmy zapytać Cię o „Marsz Przeciw Cięciom", który odbył się 20 czerwca br. w Londynie. Były tam również flagi IWW. Dlaczego popieracie tę akcję?

IWW: Atak na świadczenia i usługi publiczne najbardziej uderza w klasę pracującą. IWW jest związkiem ludzi pracy, dlatego też musimy walczyć i bronić usług publicznych, z których korzystają członkowie IWW.

Widziałem sporo plakatów i innych materiałów z krytyką lub karykaturami premiera Wielkiej Brytanii Davida Camerona. Dlaczego? Czy to akcje wymierzone wyłącznie przeciwko Torysom?

Dla niektórych owszem. Dla części ludzi te marsze sprowadzają się wyłącznie do tego, aby wykopać Torysów i przywrócić do władzy Laburzystów. Uważam, że potrzebujemy czegoś więcej niż to. Trzeba sobie uświadomić, że cięcia mogą być sprawką każdej opcji politycznej, która popiera liberalne modele ekonomiczne. Być może będzie nam lepiej z tą lub inną opcją, ale to co się liczy przede wszystkim to silna klasa pracownicza.

Oglądając wasze banery, spostrzegłem, że jednym z głównych problemów, który podejmujecie tzw. kontrakty Zero Godzin [Zero Hours Contracts]. Co to takiego?

Ten typ umów wiąże pracowników z firmą bez jakichkolwiek gwarancji regularnie określonej liczby godziny pracy. Najczęściej są to najgorzej opłacane stanowiska pracy. Poza tym zwykle jest to praca, którą wykonuje znaczna część członków IWW. Z tego powodu skupiamy się na tym problemie.

Wychodzi na to, ze tzw. prekariat to nie wyłącznie ciekawostka rodem z Polski. Czy są też inne problemy, które nas łączą? Czy mógłbyś wskazać kilka problemów, które najczęściej pojawiają się w zakładach pracy?

Najczęstsze problemy naszych członków i członkiń to niskopłatność pracy, niepewność zatrudnienia, znęcania się nad pracownikami i dyskryminacja w miejscu pracy. Źródło tych problemów jest zawsze to samo – wzrastająca zależność pracowników od pracodawców i coraz bardziej prekaryjne warunki pracy, organizowane tak, by zmaksymalizować zyski.

Wiem, że przed nami jest sporo problemów do rozwiązania. Ciekawi mnie jednak czy brytyjska sekcja IWW w ostatnich dwóch latach odniosła jakieś większe zwycięstwa?

W ciągu ostatnich dwóch lat liczebność związku wzrosła o jakieś 20%. Obecnie mamy około 1000 członków i członkiń. Często odnosimy spore wygrane w indywidualnych sprawach, jak dyskryminacja czy kradzież pensji. Ale obecnie częściej wygrywamy także większe, grupowe sprawy. Niedawno wywalczyliśmy podwyżkę o 2£ [ok. 11,5 zł] na godzinę w jednym z tzw. centrów słuchawkowych [*call centre*] w Leeds, gdzie od dłuższego czasu organizowaliśmy się w związek.



Fot. https://www.facebook.com/BradfordIwwUnion

W „Marszu Przeciw Cięciom" wzięły udział m.in. sekcje IWW z Londynu i Bradford.

Zarówno IP jak i IWW są zrzeszone w sieci Czarno-Czerwonej Koordynacji. Czy są jakieś działania IWW, które moglibyśmy jako IP wesprzeć?

Uważam, że potrzebujemy lepszej koordynacji. Musimy także głośniej i wyraźniej mówić o naszych działaniach i kampaniach, szczególnie gdy dotyczą kwestii ponad granicami. Należałoby pomyśleć również o wymiennych legitymacjach związkowych, które umożliwiałyby podwójne członkostwo dla osób, które są zrzeszone w naszych organizacjach, tzn. w IP i w IWW. ■

ZAGRANICA

„Dodatek do posiadania penisa"

Poniższa historia pochodzi ze zbioru 35 opowiadań o różnych miejscach pracy pt. Hopsnackat (z języka szwedzkiego „W zmowie"), który ukazał się w 2010 r. pod redakcją Francis Tuulaskorpi.

Razem protestujemy przeciw niesprawiedliwym płacom i dyskryminacji. Trzymamy się razem i twardo obstajemy przy swoich prawach. To się opłaca.

Pracowałam w domu opieki przez około półtorej roku, większość czasu na tym samym stanowisku, na zastępstwo. Poszczęściło mi się, dostałam etat i stosunkowo stały grafik. Moja płaca była regulowana przez zbiorowy układ pracy, dzięki czemu od momentu zatrudnienia wzrosła o parę stówek. Byłam zadowolona, pomimo że dostawałam najniższa pensję na oddziale, no ale wiedziałam też, że pracuję najkrócej ze wszystkich.

Nie myślałam o swojej pensji do momentu, kiedy w czerwcu zaczęły pojawiać się nowe pracownice zatrudnione tylko na okres letni. Wszystkie byłyśmy zatrudnione na umowach tymczasowych. Gdy zaczęłyśmy dyskutować o swoich płacach, okazało się, że zarabiamy mniej więcej tyle samo. Co najwyżej można było mówić o różnicy 200 lub 300 koron miesięcznie. W połowie czerwca dołączył do nas nowy kolega. Pierwszy i jedyny facet, jaki pojawił się w pracy tego lata. Zaczął pracę ze mną na naszym oddziale i to ja go szkoliłam. Razem zmienialiśmy pieluchy, sprzątaliśmy i zmywaliśmy. Uczyłam go jak używać podnośnika i tego kto jakie leki przyjmuje. Po tygodniu zapytałam go o zarobki i okazało się, że dostawał tysiąc koron miesięcznie więcej niż to, co ja widziałam na swoim pasku płacowym. Byłam na prawdę wkurzona na moją szefową. Przez niespełna rok okradziono mnie z 12 000 koron pensji, jaką dodatkowo zarabiał mój kolega! Nie chciałam być dla niego surowa. To nie była jego wina, że mamy szefową, która dawała w kopercie z wypłatą dodatek od posiadania penisa.

On też zapytał mnie o moje zarobki, a ja zamiast odpowiedzieć, owijałam w bawełnę. Podczas przerwy przeszłam się po piętrach i wypytałam ludzi ile dostają jako pracownicy tymczasowi. Wszyscy dostawali około tysiąc koron mniej niż on. Kiedy opowiedziałam im o tym, wszyscy byli wkurzeni. Zaczęłam zastanawiać się, w jaki sposób sposób możemy dostać wyższe pensje.

Po południu, kiedy wróciłam do domu po pracy, zadzwoniłam do przyjaciela i zapytałam o numer do gościa z SAC (oddolny, radykalny szwedzki związek zawodowy), o którym wiedziałam ze miał do czynienia ze służbą zdrowia. Zadzwoniłam do tego gościa. Byłam dociekliwa i chciałam wiedzieć czy jest coś co można zrobić. Pytałam go o negocjacje z szefostwem i o dyskryminację płacową. Odpowiedział, że może wcale nie musimy negocjować z szefami i zapytał czy mogłabym zorganizować spotkanie w poniedziałek o drugiej po południu. Pomyślałam – „W czasie pracy?". Powiedział, że to najlepsze rozwiązanie, by na spotkaniu pojawiło się możliwie jak najwięcej osób. No a z jego doświadczenia wynika, że najwięcej ludzi na spotkania przychodzi właśnie w czasie pracy. Usłyszałam: „Jeśli zatrudnieni na stałe nie mogą was zastąpić, to przecież możecie zrobić przerwę". To był czwartek. W piątek poinformowałam ludzi, że powinniśmy się spotkać wszyscy razem w poniedziałek. Wyjaśniłam też sytuację koledze, którego szkoliłam. Mówiłam mu, że chcielibyśmy, aby był na tym spotkaniu i że to dobrze, że ma wyższą pensję. Bo przecież to znaczy, że inni też mogą taką dostawać. Przytakiwał, ale był lekko zdenerwowany. Tłumaczyłam, że nie chodzi przecież o to, żeby pogorszyć jego sytuację, czy żeby mniej zarabiał. Powiedziałam, że szefowa nie może obniżyć jego płacy – przecież podpisali umowę.

Gość z SAC też przyszedł na poniedziałkowe spotkanie, a my zapytałyśmy go czy mamy skontaktować się z naszym związkiem. Odpowiedział, że nie musimy włączać związku w tę sprawę i że to lepiej, gdy sami coś zrobimy. W rzeczowy sposób odradzał nam mieszanie w to biurokracji związkowej i powiedział, że to nie jest tutaj konieczne, ponieważ może to zabrać więcej czasu. Zaproponował, żeby zamiast tego spisać listę zawierającą informacje o: wykształceniu, doświadczeniu zawodowym i wysokości pensji, a następnie żeby pójść z tą listą do szefowej. W ten sposób podkreślimy niesprawiedliwość obecnego wynagrodzenia i możemy uzyskać sprawiedliwe wynagrodzenia. Powiedział, że możemy do niego zadzwonić, jeśli pojawią się problemy. Ale żegnając się, stwierdził też, że nie będziemy go więcej potrzebować. Spisałyśmy listę oraz zadzwoniłyśmy do pracownic tymczasowych, które nie były na spotkaniu, by mieć także informacje od nich.

Razem poszłyśmy do szefowej, pokazałyśmy listę i wyjaśniłyśmy, że nie jest to w porządku, że nasz kolega dostaje więcej pieniędzy. Szefowa była naprawdę zdenerwowana. Dodałyśmy, że mamy prawo do równej płacy. Próbowała wyłgać się tym, że gmina indywidualnie ustala płace, i że to była kryzysowa sytuacja, bo byli potrzebni ludzi do pracy. Nie dałyśmy za wygraną, odparłyśmy, że to wciąż dyskryminacja. Zaoferowała nam indywidualne rozmowy płacowe, podczas których miałybyśmy przedstawić nasze doświadczenie i świadectwa pracy, a ona podwyższy nam pensje, gdy dostanie na to zielone światło od swoich przełożonych. Zgodziłyśmy się na to. W ten sposób od czerwca wszystkie dostałyśmy po 500 koron podwyżki do miesięcznej wypłaty.

Później uznałyśmy to za głupotę i stwierdziłyśmy, że powinnyśmy były stać twardo przy swoim, wtedy może dostałybyśmy więcej. Jednak, dzięki temu, że zorganizowałyśmy się razem tego popołudnia, tego lata łącznie każda z nas dostała 1500 koron więcej. ■

Tłumaczenie **Mateusz Żuk**
Link do oryginału:
http://www.folkrorelselinjen.nu/bokindex.html